

***Instituto Politécnico de Setúbal***



***Escola Superior de Ciências Empresariais  
Escola Superior de Tecnologia de Setúbal***

# **O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores**

**O caso de Técnicos de Reparação/Manutenção  
num Centro de Finishing**

**Pedro Miguel Costa Maurício**

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau  
de

**MESTRE EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO**

Orientadora: Professora Doutora Lina Fortes Ferreira

Setúbal, 2016



## Dedicatória

Para a Nélia, a minha força extra;

Para os meus tesouros, mais valiosos que toda a riqueza do Universo: o Henrique e o Guilherme.

## Agradecimentos

À minha orientadora, a Professora Lina Fortes-Ferreira, pela orientação e disponibilidade.

A todos os Professores com que eu me cruzei na minha vida académica, e que se não fosse o conhecimento que eles partilharam comigo, não estaria aqui.

Agradeço também à Professora Maria Odete Pereira a colaboração que prestou na orientação deste trabalho, numa etapa em que a Professora Lina Ferreira estava impedida de o fazer por motivos de doença.

Aos meus amigos Técnicos de reparação/manutenção, que tiveram a paciência para preencher o longo questionário, mesmo quando o tempo era escasso.

Agradeço aos meus pais pelo suporte dado, em especial ao meu pai, que mesmo quando eu “desligava” um pouco da minha vida académica, ele sempre deu-me alento para eu não parar.

A toda a minha restante família e amigos, que peço desculpa pelas ausência devido à elaboração desta dissertação.

Para finalizar, à minha esposa, que sempre me apoiou, e aos meus filhos Henrique e Guilherme, que só o sorriso deles faz com que eu não necessite de mais nada.

Muito obrigado a todos!

## Epigrafe

*"A escravatura humana atingiu o seu ponto culminante na  
nossa época sob a forma do trabalho livremente assalariado."*

George Bernard Shaw

## Resumo

A presente dissertação, elaborada no âmbito do Mestrado de Segurança e Higiene no Trabalho, tem por finalidade conhecer as perceções dos trabalhadores acerca do trabalho por turnos e no impacto que este tem neles próprios.

Para a obtenção dessa informação, foi entregue um questionário que incluía o *Standard Shiftwork Index* e o *Maslach Burnout Inventory* conjuntamente, a um grupo (N=15) constituído por Técnicos de Reparação/Manutenção de equipamentos de Impressão e Envelopagem, que trabalham por turnos.

Este questionário subdivide-se em subescalas relativas, respetivamente, à Satisfação Global, Qualidade do Sono, Fadiga Crónica, Saúde Física e Bem Estar Psicológico, Ansiedade e Situação Social e Doméstica

Os resultados obtidos, evidenciam que os trabalhadores inquiridos apresentam algumas carências acerca da quantidade de horas de sono dormidas, assim como alguma Fadiga Crónica, com sentimentos de cansaço e falta de energia. Em contrapartida, embora cansados e fatigados, os mesmos sentem-se animados e alertas.

Na Saúde Física e Mental, alguns dos inquiridos têm alguma perturbação no apetite e/ou sofrem de tensão alta e sentem palpitações anormais no coração. No Bem Estar Psicológico, 80% afirmou que não consegue dormir normalmente, estando preocupado e 46,7% dos trabalhadores têm-se sentido infelizes e deprimidos. Nas respostas da Ansiedade Cognitiva, 20% preocupa-se demasiado acerca de algo sem importância, e 13,3% respondeu que tem pensamentos assustadores entre às vezes e muito. Na Ansiedade Somática, mais de metade costuma suar/transpirar sem temperaturas altas, assim como ter a sensação do coração bater mais rápido e sentir o corpo “nervoso”. Patologias como hipertensão arterial; dores de cabeça; colites; ansiedade crónica; colesterol alto; pedra nos rins; hemorroidas; varizes; dores de costas crónica; ulcera gástrica ou duodenal e depressão, foram observadas nas respostas dadas.

Na Situação Social e Doméstica, mais de metade respondeu que o tempo para dedicar-se à família, amigos e outras atividades não é suficiente.

*Palavras-Chave: Trabalho por turnos; Trabalho noturno; Stress; Síndrome da Má-adaptação ao Trabalho por Turnos*

## Abstract

This dissertation, prepared to obtain a Master degree in Health and Safety at Work, aims to obtain information about the possible consequences of shift work on workers.

To obtain this information, the workers were given a questionnaire that included the Standard Shiftwork Index and the Maslach Burnout Inventory, to a sample ( $N = 15$ ) made up of technicians repair / maintenance equipment of Printing and Envelopes, who work on shifts.

This questionnaire is divided into subscales: Global Satisfaction, sleep quality, Chronic Fatigue, Physical Health and Wellness Psychology, Social Anxiety and Domestic Situation.

The results obtained show that the workers have some shortcomings about the number of hours of sleep, as well as some Chronic Fatigue, with feeling of tiredness and lack of energy. In contrast, although tired and fatigued, they feel excited and alert.

In Physical and Mental Health, some of the respondents have some disturbance in appetite and/or suffer from high blood pressure and feel abnormal heart palpitations. In Psychological Welfare, 80% said they cannot sleep normally, when concerned and 46.7% of employees have been feeling unhappy and depressed. In the responses of cognitive anxiety, 20% worries too much about something unimportant, and 13.3% answered that have scary thoughts, between sometimes and a lot. In Somatic Anxiety over half usually sweat/perspire without high temperatures, and having the feeling of the heart beat faster and the body feel "nervous". Diseases like high blood pressure; headaches; colitis; chronic anxiety; high cholesterol; kidney stone; hemorrhoids; varicose veins; chronic back pain; gastric ulcer or duodenal and depression were observed in the answers given.

In Social and Domestic Situation, more than half said that the time to devote to the family, friends and other activities is not enough.

*Keywords: Shift work; night work; Stress; Shift work Syndrome*

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>I – Enquadramento Teórico .....</b>	<b>3</b>
1 – O Trabalho por Turnos e seu enquadramento histórico .....	3
2 – Consequências negativas do Trabalho por Turnos.....	6
2.1 – Stress em Contexto Organizacional.....	6
2.2 – Consequências na Saúde e Acidentes de Trabalho.....	9
2.3 – Consequências na vida social e familiar .....	13
3 – Possíveis abordagens para minimizar o problema .....	15
3.1 – Abordagens para problemas na Saúde.....	15
3.2 – Abordagens para problemas na vida social e familiar .....	18
<b>II – Caraterização da organização .....</b>	<b>19</b>
<b>III – Estudo Empírico .....</b>	<b>21</b>
1- Caracterização dos Participantes .....	21
2- Instrumento.....	24
2.1 - Fiabilidade das medidas .....	26
3 – Procedimento .....	29
3.1 - Recolha de dados .....	29
3.2 - Procedimento estatístico .....	30
4 – Resultados obtidos.....	30
5 – Discussão de Resultados.....	49
5.1 - Limitações do Estudo e Futuras Pesquisas .....	53
5.2 - Aspetos positivos da investigação.....	54
5.3 - Sugestões para atenuar as consequências negativas do TT .....	54
<b>Conclusão .....</b>	<b>55</b>
<b>Bibliografia/Webgrafia .....</b>	<b>57</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>62</b>



## Índice de Tabelas

Tabela 1: Reações ao Stress, adaptado de Sonnentag e Frese (2003, p. 456) .....	7
Tabela 2: Breves indicadores da composição de escalas e subescalas .....	27
Tabela 3: Tabela com dados estatísticos da Satisfação Global .....	31
Tabela 4: Satisfação Global com o emprego .....	31
Tabela 5: Satisfação com o tipo de trabalho executado .....	31
Tabela 6: Opinião da Satisfação Global do emprego de terceiros .....	32
Tabela 7: Opinião da acerca da possibilidade de desistir do emprego .....	32
Tabela 8: Opinião da possibilidade dos outros desistirem do emprego .....	32
Tabela 9: Dados Estatísticos do Sono nos vários Turnos .....	33
Tabela 10: Quantidade de horas de sono entre sucessivos turnos .....	33
Tabela 11: Como dorme entre sucessivos turnos .....	34
Tabela 12: Sentimento de descanso, depois de dormir entre sucessivos turnos .....	34
Tabela 13: Acordar mais cedo que o previsto entre sucessivos turnos da manhã .....	35
Tabela 14: Dificuldade em adormecer entre sucessivos turnos .....	36
Tabela 15: Toma de medicação para adormecer entre sucessivos dias .....	36
Tabela 16: Consumo de álcool para adormecer entre sucessivos dias .....	36
Tabela 17: Sentimento de cansaço entre sucessivos dias .....	37
Tabela 18: Tabela com dados estatísticos Energia e Vigor .....	38
Tabela 19: Tabela com dados estatísticos Fadiga e Cansaço .....	38
Tabela 20: Sensação de estar Enérgico .....	38
Tabela 21: Sensação de estar sem energia .....	39
Tabela 22: Sentimento de estar muito ativo .....	39
Tabela 23: Sentimento de Vigor .....	39
Tabela 24: Sentimento de “moleza” .....	40
Tabela 25: Sensação de alerta .....	40
Tabela 26: Sentimento de estar animado .....	40
Tabela 27: Sentimento de Esgotado e cansado a maior parte do tempo .....	41
Tabela 28: Perturbações no apetite .....	41
Tabela 29: Tensão alta e sensação de palpitações irregulares no coração .....	42
Tabela 30: Sentimento de constante pressão .....	42
Tabela 31: Dorme bem, mesmo com preocupações .....	43
Tabela 32: Sentimento de infelicidade e depressão .....	43
Tabela 33: Sente-se razoavelmente feliz .....	43
Tabela 34: Preocupação demasiada acerca de algo sem importância .....	44
Tabela 35: Imaginar coisas terríveis e assustadoras .....	44
Tabela 36: Transpirar/suar devido à ansiedade .....	45
Tabela 37: sensação do coração bater mais rápido .....	45
Tabela 38: Sentir o corpo “nervoso” .....	45
Tabela 39: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para o(a) companheiro(a) .....	46
Tabela 40: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para a família chegada .....	47
Tabela 41: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para os amigos .....	47

Tabela 42: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para os filhos	47
Tabela 43: Interferência do TT no tempo para atividades no tempo livre .....	48
Tabela 44: Interferência do TT no tempo para atividades domésticas .....	48
Tabela 45: Interferência do TT no tempo para atividades não-domésticas.....	48

## Índice de Figuras

Fig. 1: Sexo dos participantes.....	22
Fig. 2: Idade dos Colaboradores .....	22
Fig. 3: Estado Civil dos participantes .....	23
Fig. 4: Agregado familiar dos participantes .....	23
Fig. 5: N° de anos no mercado de trabalho.....	24
Fig. 6: N° de anos a trabalhar no atual sistema de turnos.....	24
Fig. 7: Modelo Teórico no qual o SSI é baseado.....	25
Fig. 8: Critérios de Fiabilidade do Alfa de Cronbach.....	26

## Introdução

As pessoas que trabalham por turnos vivem num quotidiano diferente da restante comunidade, em termos da distribuição temporal das suas atividades. Tal situação acarreta complicações, não só ao nível das relações com a sociedade e com a família, como também ao nível da saúde, tanto física como psicológica.

Com a elaboração desta dissertação, o autor pretende estudar as repercussões do trabalho por turnos nos trabalhadores de um contexto organizacional específico – técnicos de manutenção e reparação num centro de *Printing & Finishing*, contribuindo assim para uma melhor compreensão do problema.

A escolha deste tema baseia-se em vários fatores, entre os quais o facto do trabalho por turnos ser uma situação cada vez mais frequente na indústria atual, a qual envolve atualmente, só em Portugal, milhares de trabalhadores, nos quais estão incluídos trabalhadores que trabalharam diretamente com o autor e que cumprem horários de turnos. A proximidade com esta realidade despertou o interesse pelo estudo dos efeitos do trabalho por turnos, quer no bem-estar e saúde dos trabalhadores, quer na vida familiar e social. A literatura sobre esta temática tem apontado para efeitos negativos do trabalho por turnos, quer ao nível da saúde (exemplo: perturbações do sono, perturbações digestivas, fadiga crónica, irritabilidade), quer ao nível da incompatibilidade na conciliação da vida familiar e social, com o trabalho (exemplo: insegurança familiar, intenção de se demitirem).

O objetivo geral do presente estudo consiste em conhecer as perceções dos trabalhadores acerca do trabalho por turnos e no impacto que este tem nos próprios.

Os objetivos específicos visam conhecer a opinião dos trabalhadores de turnos acerca:

- Da satisfação ou insatisfação que neles produz.
- Da qualidade do seu sono.
- De possíveis implicações físicas e psicológicas deste tipo de trabalho.
- Da interferência do trabalho por turnos na vida social e familiar.

Os participantes no estudo são 15 indivíduos que exercem a função de Técnicos de Reparação/Manutenção dos equipamentos de impressão e envelopagem.

Relativamente à metodologia, optou-se por uma pesquisa de natureza aplicada, dado que se pretende que os conhecimentos adquiridos sirvam de base para intervenções nos problemas originados pelo trabalho por turnos da amostra em análise (Carvalho, 2002).

A forma de abordagem é de tipo quantitativo, através de um inquérito por questionário o qual é dominado por respostas fechadas. Optou-se por este tipo de instrumentos dado que a recolha de informação é, relativamente, fácil e rápida, permitindo a objetividade no processamento e análise da informação.

O questionário utilizado constitui uma adaptação do Standart Shiftwork Index (SSI), desenvolvido pelo Professor Doutor Simon Folkard e sua equipa da MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit, traduzido para português pelo autor desta dissertação.

Relativamente à estrutura, esta dissertação está dividida em 3 partes:

- A primeira parte envolve o *Enquadramento Teórico*, dividido em quatro subcomponentes: Apresentação do trabalho por turnos e o seu enquadramento histórico; Caraterização das consequências negativas que o Trabalho por turnos pode originar, Apresentação de possíveis soluções para essas consequências, e finalmente um ponto distinto, referente à Caraterização da organização.
- Na segunda parte faz-se uma breve *Caraterização da Organização*.
- A terceira parte contém o *Estudo Empírico*, e envolve cinco subcomponentes: Caraterização dos Participantes, Caraterização do Instrumento, Descrição do Procedimento, segue-se a descrição dos Resultados obtidos e respetiva Discussão.
- Finalmente, apresenta-se a Conclusão, Referências e Anexos.

## I – Enquadramento Teórico

### 1 – O Trabalho por Turnos e seu enquadramento histórico

Trabalho por turnos: *“modo de organização diária do horário de trabalho no qual diferentes equipas trabalham em sucessão de modo a estenderem os horários de trabalho, incluindo o prolongamento até às 24 horas diárias”*.

Giovanni Costa (1997, cit. in Prata & Silva, 2013, p. 142)

Desde os primórdios da Humanidade que trabalhamos por turnos: dos militares que garantiam a segurança das cidades e fortes nas horas normais de sono; pastores que guardavam o gado constantemente; marinheiros de vigia para evitar o naufrágio dos navios, aos serviçais que tinham de estar totalmente à disposição dos ricos e/ou nobres (White & Keith, 1990, cit. In. Ribeiro, 2008).

No início da Época Renascentista, o comércio adquiriu uma importância enorme, o que obrigava a trabalhar de noite para produzir bens, assim como transportar os mesmos e suas matérias-primas. Tal situação originou uma maior consciencialização do valor do tempo, dando prioridade a um uso eficiente e produtivo do mesmo. O trabalho noturno e por turnos passou a ter um papel cada vez mais importante. A etapa seguinte do trabalho por turnos ocorreu com a Revolução Industrial, à qual se sucedeu uma urbanização massiva das grandes cidades. O gás e o motor a vapor tornaram o trabalho por turnos mais acessível às grandes fábricas, que obtiveram uma enorme vantagem na produção contínua e consequentemente, um maior lucro. Mas as pressões sociais e o surgimento dos sindicatos, e associações semelhantes, forçaram as empresas a reduzir a duração do trabalho (que era de 12 a 16 horas diárias), o que resultou num maior fluxo de pessoas a procurar emprego nas cidades, e num maior número de trabalhadores expostos a este sistema temporal de organização de trabalho (Wagner, 1984, cit. in Ribeiro, 2008).

Em 1879, com Thomas Alva Edison e a invenção da sua lâmpada elétrica, verificou-se uma nova revolução na indústria e um novo marco para o trabalho por turnos: as máquinas e equipamentos já podiam trabalhar sem interrupção, 24 horas por dia. Durante a I Guerra Mundial, voltou a existir um novo fluxo em direção às cidades, notando-se um abandono generalizado das atividades agrícolas e rurais. Esta recente mão-de-obra alimentou especialmente as indústrias militar, petrolífera e metalúrgica, que para

darem resposta à exigência do esforço da guerra e das necessidades do mercado mundial, eram obrigadas a produzir 24 sobre 24 horas. A partir da II Guerra Mundial, o trabalho por turnos cresce quase 1% por ano, de tal maneira que atualmente, 1/4 dos homens trabalhadores e 1/6 das mulheres nos EUA fazem horários por turnos, em produção contínua de 24 horas (Moore-Ede, 1983, cit. In. Ribeiro, 2008).

Na década de 90 do século XX, 26% da força de trabalho nos EUA trabalha pelo menos 4 horas fora do horário convencional das 09h00 às 17h00, ao passo que 15 a 19% trabalha num turno pré-determinado (White & Keith, 1990, cit. in Regis Filho, 1998), tornando o trabalho por turnos um estilo de vida para aproximadamente 25% da força de trabalho (Winget, Hughes, & LaDou 1994, cit. in Regis Filho, 1998).

Na União Europeia, os dados não variam muito: de acordo com o Terceiro Inquérito às Condições de Trabalho efetuado em 2000, pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, mais de 1/3 da população ativa da União Europeia (15 Estados Membros naquele ano) tinha um horário de trabalho diferente do horário “normal” das oito horas diárias e mais de 1/5 trabalhava por turnos (Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre, 2003). Passados 15 anos, o Sexto Inquérito às Condições de Trabalho efetuado em 2015 demonstra que o trabalho por turnos é executado por 21% dos Inquiridos nos 28 Estados Membros.

De acordo com Ribeiro (2008) “Percentagens mais baixas parecem apresentar os trabalhadores portugueses já que se refere que 6,9% trabalham por turnos e 0,1% fazem trabalho noturno (DETEFP, 2001). Já Melo (2001) considera existirem em Portugal cerca de 300.000 trabalhadores que efetuam trabalho noturno, o que representa aproximadamente 8% da população ativa” (p.10).

Estes dados apontam para que nos últimos anos, se assista nas grandes nações industriais, a um aumento significativo na prática de usar dois ou mais turnos de trabalhadores, em processos produtivos que excedem a duração de um dia normal de trabalho.

Embora o trabalho por turnos exista desde o início da vida social humana, atualmente é utilizado para responder à necessidade da produção contínua e da rentabilização dos equipamentos, para tornar a produção economicamente viável, e até pelo aumento da procura e necessidades de determinados produtos e serviços, como os Correios, Polícia, Segurança Militar, Bombeiros, Hospitais entre outros (e.g., Costa, I. 2009; Fischer, Moreno & Rosenberg, 2004; Gracia et al, 1996; Gaspar et al, 1998).

Os autores Scott e LaDou (1994, cit. in Regis Filho, 1998) apresentam os seguintes tipos de sistemas de Trabalho por Turnos:

- Fixo ou permanente (*fixed/permanent*) - cada funcionário faz sempre o mesmo horário de turno;
- Rotativo (*rotating*) - cada funcionário trabalha em vários horários de turnos. Essa rotação pode ser *Lenta*, trabalhando 21 dias ou o mês inteiro no mesmo horário de turno, ou *Semanal*, trabalhando 5 a 7 dias seguidos, para cada horário de turno;
- Oscilante (*oscillating*) - o trabalhador vai alternando entre turnos da noite e do dia, ou então entre tarde e noite durante a semana;
- Turno Interrompido (*split shift*) - uma pausa de algumas horas separando as horas de trabalho feitas no mesmo dia, exemplo dos trabalhadores da Hotelaria e Restauração;
- Turnos Substitutos (*relief shifts*) – o funcionário pode trabalhar em qualquer um dos padrões acima, mas o horário tem de ser o mesmo que o trabalhador que foi substituído está, ou estava a fazer;
- Tipos Alternativos – considera-se uma semana de trabalho de 4 dias, ou períodos de trabalho de 12 horas. Os mesmos podem ser de 1 turno, 2 turnos ou 3 turnos, contínuo ou não;
- Considera-se uma semana virtual de 8 dias, com 4 dias de 10 horas, seguidas por 4 dias de folga. Costuma ser utilizado em empresas que trabalham 10 horas por dia, 7 dias por semana, ou 20 horas por dia em dois turnos;
- Tempo Flexível (*flexitime*) - originou-se na França e dá ao trabalhador a possibilidade de escolha para programar as suas horas de trabalho diário, conforme os prazos e objetivos semanais;
- Horas Escalonadas (*staggered*) – existe a possibilidade dos trabalhadores para escolher as horas de início do turno, e consequentemente estas determinam a hora do fim do turno.



## **2 – Consequências negativas do Trabalho por Turnos**

Entre as consequências do trabalho por turnos, encontram-se os problemas de saúde e do foro social, assim como o stress em contexto organizacional, aspetos estes que serão abordados consequentemente.

### **2.1 – Stress em Contexto Organizacional**

Na literatura sobre stress organizacional, o modelo geral de Kahn e Byosiére é frequentemente utilizado (Chambel, 2005). Este modelo propõe que existe um conjunto de características do contexto do trabalho, apelidados de fatores hipotéticos de stress, devido a poderem favorecer o mesmo. Estes fatores só se transformam em fatores stressores, quando o individuo tem plena consciência da sua presença. A curto prazo podem alterar os estados afetivos, comportamentais e fisiológicos, e a longo prazo pode mesmo existir uma diminuição da saúde física e mental. Entre os potenciais stressores e os seus efeitos, o modelo considera 2 grupos de variáveis moderadoras: as características das pessoas; e as características do contexto organizacional, especialmente as relações interpessoais. O conflito entre diferentes papéis, em especial o de trabalhador e familiar, também tem sido objeto de estudo relacionado com a temática do stress e do bem estar no contexto organizacional. Este conflito tem sido sobretudo notado em determinadas profissões (policias, militares e professores) nas quais a divisão do tempo ou a separação das condições vividas no local de trabalho e na família não podem ser geridas de uma forma independente. O trabalho por turnos também parece favorecer este tipo de problemas.

Numa revisão de literatura sobre stress em contexto organizacional levada a cabo por Sonnentag e Frese (2003), os stressores relacionados com o horário de trabalho representam uma das oito categorias de stressores identificados nas organizações. Nesta categoria, os autores identificam o trabalho por turnos e o trabalho noturno entre os fatores de stress mais estudados na literatura sobre stress organizacional.

O stress afeta tanto o indivíduo como a organização (nomeadamente, nas taxas de volume de negócios). Os indivíduos podem ser afetados a nível fisiológico e a nível comportamental, e no seu tempo de lazer e vida familiar.

Os autores Sonnentag e Frese (2003) distinguem as reações ao stress, em reações de curto prazo e reações de médio/longo prazo. Na tabela 1, abaixo representada, podem se observar exemplos dessas reações ao stress.

Tabela 1: Reações ao Stress, adaptado de Sonnentag e Frese (2003, p. 456)

Reacções ao Stress			
	Reacções a curto prazo	Reacções a médio/longo prazo	
<hr/>			
relatadas por indivíduos no horário de trabalho			
	Físicas	Reacções fisiológicas	Doenças do foro físico
	Afectivas	Perturbações do humor	Baixa auto-estima
	Comportamentais	Aumento de esforço Diminuição da performance Aumento da possibilidade de acidentes	Doenças do foro psicológico
<hr/>			
relatadas pelas organizações	Conflitos Interpessoais	Aumento do absentismo	
	<hr/>		
relatadas por indivíduos, fora do horário de trabalho			
	Diminuição do tempo de reacção	Baixa auto-estima	
	Extensão das perturbações do humor para a vida privada	Doenças do foro físico	
		Burnout	

Entre as reações ao stress mencionadas na tabela 1, as reações fisiológicas a curto prazo e as doenças do foro físico a médio/longo prazo, constituem exemplos de reações físicas ao stress. Neste âmbito, o sistema cardíaco é parcialmente afetado pelas hormonas. O stress afeta a excreção de hormonas como catecolaminas (exemplo da adrenalina, noradrenalina e dopamina), e corticosteroides (exemplo do cortisol). Em relação às catecolaminas, é de conhecimento geral que a excreção de adrenalina e norepinefrina (noradrenalina), aumenta a excreção à medida que aumenta o stress. A excreção de catecolaminas aumenta quanto mais stressantes forem as condições de trabalho, associadas com um horário de trabalho fora do normalmente praticado. Com o aumento crescente de trabalho, aumenta a excreção de cortisol. Este aumento no cortisol é mais proeminente quando o stress se torna crónico. Essas reações fisiológicas, particularmente a excreção de catecolaminas, ajuda na mobilização adicional de esforço para completar tarefas de trabalho. No entanto, quando esta situação se torna um hábito, sendo praticada várias vezes, durante um longo período de tempo, essas reações fisiológicas podem contribuir para o desenvolvimento de doenças coronárias. Conforme Bauer (2002), o stress também

pode ter um efeito sobre o funcionamento do sistema imunológico, ficando as pessoas mais propícias a adoecer, devido ao cansaço do organismo.

As reações afetivas parecem resultar principalmente de certos eventos adversos, como prazos para cumprir, ou produção a atingir. A longo prazo, é o bem-estar e a saúde mental e psicológica que pode evidenciar problemas. Muitos estudos sugerem que as situações de trabalho stressantes estão associados a um aumento dos sintomas depressivos e/ou queixas psicossomáticas, que resulta na influência da parte psíquica na parte física do organismo (Sonntag & Frese, 2003).

Os resultados de diversas pesquisas nos EUA demonstraram que 25 a 33% da sua força laboral, sofre altos níveis de stress no trabalho. Algumas análises económicas apontam para um aumento de 50% nos gastos com a saúde para esses trabalhadores, e próximo de 200% para os trabalhadores que relatam altos níveis de stress associados a depressão (Areias & Comandule, 2009). A percentagem de trabalhadores da União Europeia que trabalham intensivamente e sob pressão é de 38%, conforme o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, realizado em 2015.

Outro problema relacionado com o stress e problemas familiares resultantes do trabalho por turnos, é o Síndrome da Má-adaptação ao Trabalho por Turnos (Moore-Ede, Krieger & Darlington, 1987, cit. in Regis Filho, 1998). Esta síndrome inclui sintomas agudos (sentidos no primeiro mês de trabalho por turnos) e sintomas crónicos (cinco anos ou mais a trabalhar neste sistema). Entre os sintomas agudos, além das perturbações do sono, como as insónias e sonolência excessiva no trabalho, pode-se sentir uma sensação de mal-estar, perturbações do humor, aumento da possibilidade de erros cometidos e até acidentes, e problemas familiares e sociais, os quais poderão provocar demissões precoces ao trabalho (Pavan, 2000). Os sintomas crónicos podem incluir doenças gastrointestinais, como azia, diarreia, gastrite, ulceração péptica e obstipação intestinal; doenças cardiovasculares; perturbações do sono; abuso no consumo de substâncias como o álcool, medicamentos para dormir; depressão; fadiga; disforia - sensação ou estado de mal-estar, ansiedade e depressão; separação conjugal e divórcio; absentismo, demissão do trabalhador, ou até a sua morte.

## 2.2 – Consequências na Saúde e Acidentes de Trabalho

São vários os problemas de saúde originados pelo Trabalho por Turnos, que costumam provocar um descompasso ou sensação anómala entre os ciclos luz/escuridão e sono/vigília, e consequentemente distúrbios no ritmo circadiano<sup>1</sup> (do latim *circa*, aproximadamente, *diem*, dia) normal das funções psicofisiológicas (Folkard et al, 1985, Menores & Waterhouse, 1986 cit. in Wilson et al, 2006).

Quando a troca de fuso horário é duradoura, como por exemplo, o caso de um indivíduo que viaja para um país com um fuso horário muito diferente, o próprio organismo iniciará um processo de ajuste para que este altere seu ritmo biológico, e após o organismo completar esse processo, a pessoa já estará adaptada ao ciclo ambiental deste país. Porém, se esse mesmo indivíduo troca de fuso horário frequentemente (uma vez por semana, por exemplo), como é o caso dos trabalhadores que trabalham no sistema de turnos rotativos, os mesmos nunca conseguem um ajuste adequado, permanecendo cronicamente desorganizados do ponto de vista temporal (Fischer, Moreno, Rotenberg, 2004 cit. in Silva et al., 2010).

Dormimos à noite, não por estabelecimento social, mas porque o nosso organismo é o resultado de um longo processo de evolução e adaptação ao ciclo ambiental claro-escuro do planeta Terra. A alteração dos horários de atividade e repouso, impostos pelo trabalho de turnos ou noturno, nunca é pacífico, do ponto de vista fisiológico (Moreno et al, 2008).

Além destes problemas mais evidenciados, estudos recentes demonstram que interrupções no normal ritmo circadiano, podem trazer consequências nefastas, que vão desde problemas do foro psicológico até problemas oncológicos. Esses mesmos estudos mostraram que os trabalhadores por turnos têm um maior risco de ter cancro no cólon ou mamário, problemas cardíacos, obesidade, ansiedade e depressão (Moulton, 2009).

Este conjunto de problemas resultam no chamado síndrome *shift-lag* (Costa, 2003, cit. in Wilson et al, 2006), que é caracterizado por sentimentos de fadiga, problemas de

---

<sup>1</sup> Ritmo circadiano, é o ritmo espontâneo, próprio de cada espécie animal ou vegetal, a partir de certa fase evolutiva, observado em condições ambientais constantes, mas não influenciável por iluminação, e que se manifesta de acordo com o momento do dia, por variações periódicas das funções biológicas (respiração, circulação, digestão, secreções endócrinas, etc.); pode ser observado até mesmo a nível celular.(Fischer, Moreno, Rotenberg, 2004 cit.. in. Silva et al., 2010).

sono, desorientação, problemas gastrointestinais, irritabilidade, fraca resposta a problemas que surjam, e uma eficiência no desempenho reduzida.

Investigações epidemiológicas sugerem que o trabalho por turnos aumenta o risco de vários problemas psicológicos e fisiológicos, devido às interrupções dos ritmos circadianos e alterações no horário das refeições e de sono (Akersted, 1990; Bohle & Tilley, 1990; Moore-Ede & Richardson, 1985, cit. in Fenwick & Tausig, 2001).

Seguidamente será feita uma descrição dos problemas mais frequentes, a saber: Perturbações do Sono; Problemas Gastrointestinais; e Fadiga.

As Perturbações do Sono caracterizam-se por queixas de insónias ou sonolência excessiva, que são principalmente demonstradas quando o horário de trabalho coincide com as horas normais de sono, originando uma diminuição do tempo total de sono e insatisfação da qualidade do mesmo (Silva et al, 2010).

Os Distúrbios gastrointestinais surgem devido ao facto dos trabalhadores não terem horários adequados para uma alimentação correta, sendo que na maior parte das vezes, ocorre a alteração de refeições por lanches. Existe também o fator que influencia diretamente, que é o horário de trabalho no seu turno, que obriga a fazer a refeição em horários fora das horas das refeições normais. Esses distúrbios originados por estas razões, são em geral: azia, gastrite, ulceração péptica, dispepsias (dificuldade na digestão), colites, diarreias e obstrução intestinal. (Barreto, 2008).

Num estudo efetuado em 2010, observou-se uma correlação entre o tamanho da circunferência da cintura, e o número de anos de trabalho por turnos. Além disso, os trabalhadores por turnos apresentavam um maior índice de massa corporal e uma maior circunferência da cintura do que os trabalhadores de horário normal diurno. Estes resultados dão a entender que o trabalho por turnos tem um papel importante no distúrbio do metabolismo dos trabalhadores (Antunes, Jornada, Ramalho & Hidalgo, 2010).

A Fadiga é uma das maiores e fundamentais queixas dos trabalhadores de longas horas e de trabalho por turnos, e está presente, principalmente, nas conversas dos trabalhadores noturnos. Pode-se considerar dois tipos de fadiga: a Aguda e a Crónica. A primeira surge após esforço e desaparece com o repouso; a segunda instala-se no indivíduo quando existe um desajuste do volume de trabalho e repouso, por excesso de trabalho ou outra atividade e o seu início é na maioria das vezes insidioso (Cação, [s. d.]). Barton et al. (1995), definem fadiga crónica como um cansaço geral e falta de energia, independentemente se o indivíduo não tenha dormido o suficiente, ou tem trabalhado arduamente, persistindo mesmo em dias de descanso e feriados.

A fadiga pode ser a causa de acidentes de trabalho devido ao desequilíbrio biológico, à presença de tensões, conflitos, depressões e rotinas (Pinto, Mello, 2000 cit. in Silva et al., 2010).

Num estudo americano publicado pela Liberty Mutual Research Institute (Brogmus & Maynard, 2006), os acidentes de trabalho aumentam 15,2% nos turnos da tarde, e 27,9% nos turnos da noite, comparativamente com a percentagem de acidentes nos turnos da manhã. Também foi observado que o risco de acidentes aumenta linearmente depois de 8 horas de turno: 13% quando se trabalha 10 horas, e quase 30% num turno em que os trabalhadores estão 12 horas a trabalhar. No mesmo estudo observou-se que, assumindo que um turno noturno é feito durante 4 noites consecutivas, o risco de acidentes de trabalho na quarta noite é de 36%: aumentando para 6% na segunda noite, 17% na terceira, e culminando nos já falados 36% na quarta noite. Para a mesma situação, mas para um turno da manhã, os valores são os seguintes: 2% na segunda manhã; 7% na terceira, e 17% na quarta. Analisando os resultados obtidos pelo estudo citado anteriormente, parece existir evidência que o risco de acidentes de trabalho entre o turno da manhã e o da noite duplica e em algumas noites triplica. Para ter provas disso, basta recuar algumas décadas atrás, e considerar os seguintes casos (Moreno, Ficher & Rotenberg, 2008):

- Space Shuttle Challenger, na Florida – EUA, a 28 de Janeiro de 1986, um defeito num dos tanques de combustível, originou a explosão e consequente destruição do Challenger, apenas 2 minutos depois da decolagem. Toda a tripulação morreu. O problema tinha sido detetado antes do lançamento, e como a NASA não queria adiar o mesmo, obrigou os cientistas e engenheiros a trabalharem noite fora para “solucionar” o problema, que não foi corretamente resolvido, devido ao cansaço.
- Central Nuclear de Chernobyl, na Ucrânia, a 26 de Abril de 1986, problemas num reator nuclear, espalharam nuvens de lixo radioativo que se espalhou por vários países da Europa. Longas jornadas de trabalho por turnos e privação de sono, aliadas à pressão governamental para completar uma série de testes do sistema de segurança, ironicamente, originaram um sobreaquecimento do reator. Sonolentos, os operadores cometeram um erro fatal: desligaram o sistema de arrefecimento de urgência, dando-se a explosão. Apenas 5 trabalhadores sobreviveram naquele dia, mas milhares sofreram e ainda sofrem as consequências deste acidente.
- Exxon Valdez, petroleiro da Exxon, que a 25 de Março de 1989 bateu num recife da costa do Estado Americano do Alasca, derramando cerca de 200 milhões de

litros de petróleo, causando um dos mais trágicos desastres ecológicos da história. A tripulação estava sujeita a turnos inadequados de 12 a 14 horas, a fadiga e o cansaço fez com que um dos oficiais que estava de serviço, adormecesse, originando a tragédia.

- Nos acidentes em Bhopal, Índia no ano de 1984 e na Central Nuclear Three Mile Island nos Estados Unidos da América em 1979, chegou-se à conclusão que foram originados por pessoas que tomaram más decisões, durante o Trabalho por Turnos (Rajaratnam & Arendt, 2001).

Estes problemas mais frequentemente citados como resultantes do trabalho por turnos (fadiga, distúrbios gastrointestinais e perturbações do sono) em geral, são causados devido à alteração dos ritmos biológicos (Silva et al., 2010).

Outro problema que afeta os trabalhadores de turnos é o *Burnout*, definido por Freudenberger (1974), como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional, sendo outra reação de Stress a longo prazo. É caracterizada por exaustão emocional, despersonalização (perda da própria personalidade), e realização pessoal reduzida. O Síndrome de *Burnout* tem sido largamente estudado em várias áreas (Maslach & Jackson, 1981 cit. in Sonnentag & Frese, 2003). Para Trigo et al. (2007 cit. in Soares, 2011), o trabalho por turnos é um dos fatores de risco para o desenvolvimentos do *Burnout*. O trabalhador submetido ao stress ocupacional pode deixar de responder adequadamente às exigências e responsabilidades do trabalho, e geralmente encontra-se num estado irritável, ansioso e ou deprimido. Quando o indivíduo está sujeito a altos níveis de stress, o mesmo fica mais vulnerável ao surgimento do Síndrome de *Burnout* (Areias & Comandule, 2009).

Trata-se de um síndrome complexo, muitas vezes difícil de diferenciar de outras doenças. Com efeito, "uma pessoa apresenta dores estomacais crônicas; outra reage com sinais depressivos; a terceira desenvolve um transtorno de ansiedade de forma explícita... Já foram descritos mais de 130 sintomas do esgotamento profissional." (Kraft, 2006, p.1).

## 2.3 – Consequências na vida social e familiar

Enquanto a industrialização supostamente reduziu o papel do trabalho na família, os laços entre famílias e trabalho tornaram-se mais complexos. A qualidade da vida familiar depende das posses dos membros e dos seus relacionamentos, mas também das estruturas sociais externas, como a Economia, Educação e o Estado (White & Keith, 1990). O modelo de organização familiar, em geral, passou de uma economia rural centrada na agricultura, quase de subsistência ou salário familiar, para uma economia industrial de salário individual. O trabalho por turnos, quando utilizado, tende a modificar e alterar os laços, relações e estruturas familiares, tendo o trabalhador por turnos uma maior probabilidade de comprometer os seus papéis de companheiro social, de parceiro sexual, de mentor na educação dos filhos e no cuidado de tarefas como manutenção da casa e do automóvel (Rodrigues, 1998).

Conforme Gadbois (1990, cit. in Regis Filho, 1998), a influência dos horários noturnos e por turnos na vida fora do local de trabalho é muito menos conhecido do que se pensa. Considera-se que o sistema de horários pode trazer dificuldades importantes para a vida familiar e social do trabalhador, sendo que os problemas são mais evidentes a longo prazo. O mesmo autor afirma que o trabalhador por turnos, além de sentir os anos que aumentam com o passar do tempo em que o mesmo trabalha nestes horários irregulares, também existe toda uma situação social que se modifica: é o solteiro que se casa, os filhos que nascem e crescem, as condições de vida familiar mudam e novos ajustamentos devem ser feitos. Quanto aos problemas familiares, Koller, Kundi, Haider et al. (1990, cit. in Regis Filho, 1998) afirmam ser necessário referir que, em relação aos trabalhadores noturnos que passaram para horários diurnos, ou seja, os *drop-outs*, a proporção de divórcios era significativamente maior, sendo que a maioria dos divórcios aconteciam nos primeiros cinco anos de trabalho contínuo em turnos e/ noturno. Colligan & Rosa (1990, cit in Gracia et al, 1996) afirmam que uma das principais consequências do trabalho por turnos é a disrupção da vida social e familiar dos trabalhadores.

Os trabalhadores diurnos mantêm uma forma mais consistente de vida social e organização familiar, da maneira de como a família toma decisões e até mesmo da autoridade do trabalhador. Entre os trabalhadores por turnos e noturnos, há uma insatisfação crescente nas relações sociais e familiares, conforme referem Greenhaus e Beutell e também Gutek et al. (cit. in Wilson et al, 2006) e Holland (2004).



Os investigadores Nachreimer, Baer, Dickman et al. (1985, cit. in Regis Filho, 1998) afirmam que o tempo que os trabalhadores por turnos passam com as famílias e seus filhos, é muito menor que o dos trabalhadores diurnos, dispondo de menos tempos de lazer e momentos favoráveis à vida familiar e social. Este facto cria problemas, sobretudo nas famílias com filhos pequenos (Shen & Dicker, 2008). “De acordo com Emídio (1998) e Estaca (1998), o trabalhador por turnos altera de forma significativa a vida do cônjuge/parceiro, uma vez que se torna necessário conciliar as tarefas domésticas com as horas de sono do trabalhador, ocorrendo também influência no comportamento dos filhos, o qual se vêem obrigados a fazer menos barulho e a diminuir algumas das suas atividades, ao mesmo tempo que convivem menos tempo com o progenitor que trabalha por turnos.” (Lourenço, Ramos & Cruz, 2008, p. 5).

### **3 – Possíveis abordagens para minimizar o problema**

Neste capítulo serão dados exemplos de possíveis abordagens para minimizar os problemas afetos ao trabalho por turnos.

#### **3.1 – Abordagens para problemas na Saúde**

- **Perturbações do Sono**

A luz azul (baixo comprimento de onda, no espectro visível ao olho humano), é a cor do céu. Logo, está associada ao dia, e a presença da mesma faz com que a melatonina, a hormona associada ao sono, seja libertada em menor quantidade, aumentando o nível de alerta. Estudos feitos com umas lentes óticas especiais, que filtram a luz azul, demonstraram que a ausência desta cor permitia que o organismo “pensasse” que era de noite, o que facilitava o sono de dia, aos trabalhadores por turnos. Além das lentes, está a ser investigada a possibilidade de colocação de filtros nas luzes e iluminarias, ou até lâmpadas próprias (Moulton, 2009).

A O.H.C.O.W.(2005) recomenda que as empresas tenham uma sala com beliches para que os trabalhadores possam descansar antes e depois dos Turnos; a não ingestão de café, álcool e que não seja efetuado exercício físico antes de dormir; que o quarto esteja o mais fresco e escuro possível, e que os trabalhadores informem a família e os amigos do horário de Turnos que estão a executar.

- **Problemas Gastrointestinais;**

As horas das refeições e horas de dormir “normais”, são duas das atividades mais banais da vida familiar, mas para um trabalhador de turnos, não é bem assim. As horas ideais para as refeições do trabalhador por turnos, podem ser totalmente incompatíveis com o resto da família. Quando for possível um trabalhador por turnos fazer uma refeição a “horas normais” com a família, mesmo estando este num horário não diário, deve ter atenção ao que vai comer. Uma dieta própria deve ser mantida, já que a pressão social de tomar uma refeição com a família, na qual a comida seja a mesma para todos, pode resultar numa má nutrição para o trabalhador (Ahasan, 2002).

O investigador Rutenfranz (1982 cit. in Ahasan, 2002) notou que entre 20 a 75% dos trabalhadores por turnos noturnos, queixavam-se de problemas de apetite, em

comparação com 10 a 25% dos trabalhadores de horários diurnos. Como os trabalhadores por turnos costumam ter pouco tempo para comer, costumam fazer pequenas refeições rápidas, nas pequenas pausas que lhes são dadas.

- **Outros Problemas de Saúde;**

Uma saúde preventiva é o que vários autores recomendam. Alguns serviços de saúde básicos, como check-ups regulares, ou até a presença de um posto médico nas instalações do local de trabalho, caso a natureza do trabalho possa originar doenças de trabalho. Claro que esse posto médico deve estar disponível em todos os horários de trabalho e turnos.

- **Fadiga;**

Exista ou não o que foi indicado no ponto anterior, deve sempre existir uma formação ou sensibilização por parte da entidade empregadora sobre os riscos e perigos a que estes estão sujeitos, assim como técnicas de otimização da função, para atenuar ou evitar esses problemas. Infelizmente, na maior parte das empresas de países em desenvolvimento, Portugal incluído, os custos de cuidados de saúde para os trabalhadores são considerados um “luxo”, o que faz com que os mesmos não existam, ou sejam demasiado básicos (Thiis-Evensen, 1959; Rutenfranz et al, 1985; Seibt et al, 1987; Kooler, 1996; Scott, 1990; Scott and LaDou, 1990; Knauth, 1996; Härmä, 1997 cit. in Ahasan, 2002).

Outra solução para atenuar os problemas gerados pelo trabalho por turnos, é colocar pequenas pausas no meio do horário laboral, permitindo aos trabalhadores recuperar um pouco da fadiga gerada pelo trabalho por turnos. Por exemplo, Saito e Sasaki (1996 cit. in Ahasan, 2002) recomendam que pequenas sextas de pelo menos 30 minutos, podem aumentar o sentido de alerta nos trabalhadores!

O local de trabalho deve estar o mais iluminado possível e que as horas de trabalho noturno sejam as mínimas possíveis (O.H.C.O.W., 2005).

De acordo com Härmä et al (1988 cit in Gracia et al, 1996) os trabalhadores em boa forma física cansam-se menos e recuperam mais facilmente, logo, praticar desporto ou uma atividade física é muito recomendável.

As chefias e administrações devem ter o cuidado de reavaliar os horários de trabalho, para garantir que a relação trabalho-descanso acompanha a natureza do trabalho. Esta situação é deveras importante quando a carga laboral e a fadiga é significativa.

Os próprios trabalhadores devem ser envolvidos na elaboração do horário e as chefias devem solicitar o *feedback* dos trabalhadores no processo de elaboração do horário. Esta situação é muito melhor que a de um horário imposto (Brogmus & Maynard 2006). Como exemplo apresenta-se a seguinte citação “A administração e a comissão dos trabalhadores de uma fábrica de produtos químicos na Áustria viu-se a braços com os problemas do trabalho intensivo por turnos, uma mão-de-obra a envelhecer e uma baixa idade de reforma. Num processo participativo, foi desenvolvida uma nova escala de turnos com a ajuda de especialistas em segurança e saúde no trabalho. A solução resultou numa situação vantajosa para todos. Um menor número de horas de trabalho por semana, menos turnos da noite e intervalos maiores entre turnos são os principais benefícios para os trabalhadores. Maior produtividade, reforma mais tardia e uma melhor imagem como bom empregador são alguns dos benefícios obtidos pela empresa.” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2009, p.2).

Num estudo feito em Inglaterra e País de Gales, observou-se que os trabalhadores que optaram, por vontade própria, fazer os turnos noturnos, tinham baixos sintomas de doenças cardiovasculares, em comparação com colegas que não tiveram a opção de escolha nos horários de turnos noturno (Barton, 1994 cit. in Fenwick & Tausig, 2001).

Os autores Staines e Pleck (1986, cit. in Fenwick & Tausig, 2001) afirmam que esta flexibilidade na escolha dos horários, não só reduz os problemas gerados pelo trabalho por turno, como em alguns casos, até os inverte, transformando um problema numa solução.

De acordo com Koller (1989. cit. in Ahasan, 2002) os dias de trabalho devem ser limitados, ao invés de dar forma à ideia “descansa-se quando o trabalho acabar”.

Os autores Brogmus e Maynard (2006) indicam que os horários devem ser previsíveis, não gerando “surpresas” aquando da informação dos mesmos aos trabalhadores, e que esses horários devem ser alternados, entre semanas com horários “normais”.

Na rotação dos turnos, uma publicação da OH & S Canada (1997), recomenda que devem ser evitados muitas rotações em pouco tempo. O corpo humano leva cerca de 2 semanas a adaptar-se a um novo ciclo de sono/vigília, e trabalhadores que fazem rotação uma vez por semana não conseguem fazer esta adaptação corretamente. Aquando da rotação, a mesma deve ser feita no sentido do relógio. Por exemplo, o turno que trabalhou no horário das 8h00 às 16h00, deve entrar na próxima semana no das 16h00 às 0h00, e o próximo deve ser das 0h00 às 8h00. O ser humano adapta-se mais facilmente a deitar-se mais tarde, e assim ficam mais cansados no final do turno, para dormirem mais facilmente.

Por razões sociais, os horários devem permitir que o trabalhador tenha folgas, pelo menos em alguns fins-de-semana, e no mínimo dois dias de folga. Mesmo que esteja a cumprir um horário noturno, as folgas a um fim-de-semana permitem que a transição para dia seja mais fácil (Monk, 1986, cit. in Ahasan, 2002).

Infelizmente é mais que sabido que horários pesados e longos podem aumentar significativamente as possibilidades de erros e/ou acidentes. A sua redução, ou erradicação, é tanto do interesse da organização, como dos trabalhadores (Ahasan, 2002).

O mesmo autor recomenda que o ideal é trabalhar 4 noites, seguidas por dias de folga, não devendo os trabalhadores trabalhar mais do que 48 horas por semana, em horário noturno. Conforme o Artigo 224º do Código de Trabalho português, em vigor desde 2009, estas 48 horas máximas por semana só são validas se o trabalhador estiver inserido nas exceções dos nº 5 e 6 do artigo acima indicado.

### **3.2 – Abordagens para problemas na vida social e familiar**

Conforme referem Bohle e Tilley (1998, cit. in Wilson et al, 2006) a família pode ser um grande apoio, reduzindo o choque entre o trabalho e outras atividades. Tal redução pode ser feita, simplesmente adaptando os horários das refeições e atividades familiares. Os investigadores Pisarki et al (2002, cit. in Wilson et al, 2006) acrescentam ainda que o contacto e interação entre famílias, que têm membros que também trabalham por turnos, fazem com que a compreensão e apoio por parte da família aumente.

A OH & S Canada (1997) e Tepas (1993, cit in Gracia et al, 1996) aconselham a que as próprias famílias dos trabalhadores por turnos, não sejam esquecidos nas formações executadas pela entidade empregadora. O horário do trabalhador vai afetar todas as pessoas à sua volta.

As empresas podem oferecer atividades aos filhos dos trabalhadores, como por exemplo o patrocínio de equipas desportivas, criar um calendário de atividades entre filhos e trabalhadores e disponibilizar transportes e infraestruturas para os mesmos O.H.C.O.W.(2005).

## II – Caracterização da organização

A organização que serviu de base a este trabalho é uma empresa canadiana que opera na área das Tecnologias de Informação, com a Sede da filial portuguesa localizada no Concelho de Lisboa, Freguesia de Campolide.

A Organização está dividida pelas seguintes áreas de negócio: Serviços de Outsourcing em TI; Cloud Computing; Consultoria de Negócio; Gestão de Aplicações; Serviços de Processo de Negócio; Serviços de infraestruturas e Centro de Printing & Finishing, sendo esta a unidade orgânica em este estudo foi desenvolvido.

No seu conjunto, a empresa emprega a nível mundial, cerca de 68.000 trabalhadores. O centro em que desenvolvemos este trabalho envolve 76 trabalhadores, repartidos por 4 Áreas: Impressão e Envelopagem; Técnicos de Reparação/Manutenção (Outsourcing, não pertencentes à Empresa), Área de Informática e Direção.

O local de estudo, no qual foram recolhidos os dados para esta dissertação, conforme anteriormente indicado, é um Centro de Printing & Finishing no Concelho de Loures e na União de Freguesias de Sacavém e Prior Velho.

Este Centro foi adquirido recentemente pela empresa canadiana, quando esta comprou uma outra empresa inglesa, que, por sua vez, tinha adquirido, há cerca de 10 anos, este centro a uma empresa que opera na Área de fornecimento de Energia Elétrica, que antes pertencia na sua totalidade ao Estado Português.

Neste Centro são impressos, envelopados e expedidos por correio grandes quantidades de documentos (exemplo de extratos bancários, extratos e documentação de Seguradoras, extratos, faturas e documentos de empresas prestadoras de serviços e produtos, Entidades de Crédito, tanto privadas, como estatais), tudo com prazos curtos de expedição a cumprir.

Esta área de negócio é muito restrita e específica, tanto a nível nacional, como mundial. Em Portugal, existem apenas 2 grandes Centros de Printing & Finishing, e ambos no distrito de Lisboa, e por curiosidade refira-se que, a nível mundial, existem 4 empresas que produzem, instalam e fornecem manutenção e assistência a impressoras de alto volume, e poucas mais nas envelopadoras de alta produção.

Os prazos curtos de expedição a cumprir, obrigam os Técnicos de Reparação/Manutenção colocados nessa mesma empresa, a trabalhar rotativamente em

dois turnos: das 9h às 18h durante três semanas seguidas por mês, sem trabalhar aos fins-de-semana e feriados, e uma semana das 18h às 9h, no qual já é necessário trabalhar nos feriados e fins-de-semana. Neste último turno, os trabalhadores podem estar ou ficar em casa, só tendo de deslocar-se ao local de trabalho quando é necessária uma intervenção de reparação ou manutenção nos equipamentos. Na mudança deste ultimo turno, para o “normal” de três semanas, os indivíduos têm a regalia de entrar ao trabalho na segunda-feira, às 14h.

Por vezes, os trabalhadores trocam entre si os turnos, ou pedem à chefia para serem colocados no outro horário existente. Devido a todos os trabalhadores terem veículo próprio, o mesmo permite uma maior flexibilidade de movimento aquando do cumprimento do horário fora do habitual das 3 semanas.

Nas instalações do Centro de Printing & Finishing, além dos trabalhadores da amostra estudada, todos do sexo masculino, pertencentes às empresas de prestação de serviços a quem foi entregue e preenchido o questionário, trabalham também os operadores e Chefes de Turno da impressão e envelopagem, que são cerca de 50 elementos pertencentes à empresa a que pertence o Centro, além de 11 Trabalhadores das Áreas de Informática e Direção.

### III – Estudo Empírico

Conforme o título da dissertação, o objetivo da mesma visa conhecer as percepções dos trabalhadores acerca do trabalho por turnos e o impacto que este tem nos próprios. Desse objetivo derivou um conjunto de objetivos específicos, designadamente, conhecer a opinião dos trabalhadores de turnos acerca: da satisfação ou insatisfação que acarreta, das implicações que possa ter na qualidade do seu sono, bem como o nível de funções físicas e psicológicas e na sua vida social e familiar.

Para atingir os objetivos propostos recorreu-se, conforme anteriormente referido, a um questionário, aplicado a uma amostra de 15 trabalhadores que vivenciam esta situação laboral.

Passa-se de seguida à caracterização dos Participantes, do Instrumento e do Procedimento. Segue-se a Apresentação dos dados obtidos e a Discussão dos mesmos.

#### 1- Caracterização dos Participantes

Os participantes do estudo correspondem à totalidade dos Técnicos de Reparação/Manutenção dos equipamentos de impressão e envelopagem (15 indivíduos) que exercem funções de *outsourcing* na organização onde foi realizado o estudo. Essas funções são desempenhadas através de trabalho por turnos. No plano previamente delineado, o autor pretendia uma amostra mais alargada, todavia por motivos de mudanças internas, que serão referidas no Procedimento, tal não foi possível.

De seguida serão caracterizados os participantes deste estudo, tendo em consideração os dados de natureza demográfica.

##### **Sexo**

O gráfico abaixo inserido, traduz a informação já fornecida, ou seja, a totalidade dos participantes ser do sexo masculino.



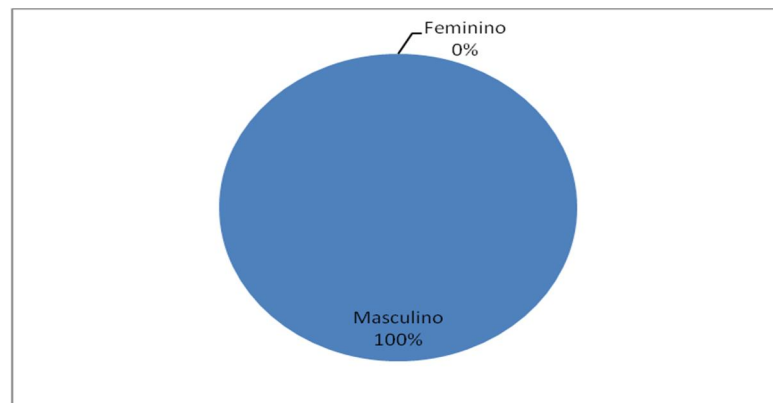


Fig. 1: Sexo dos participantes

### Idade

Tal como se pode observar na Fig. 2, a maioria dos participantes (11, o que corresponde a 73,33% do total) têm mais de 36 anos de idade, sendo que 4 desses participantes têm mais de 46 anos de idade. Pode-se constatar, igualmente, que apenas 4 participantes (26,66%) têm idades compreendidas entre os 25 e os 35 anos. Estes dados apontam para uma população com uma percentagem diminuta de jovens trabalhadores, relativamente aos restantes, os quais se encontram numa fase diferente da sua carreira profissional.

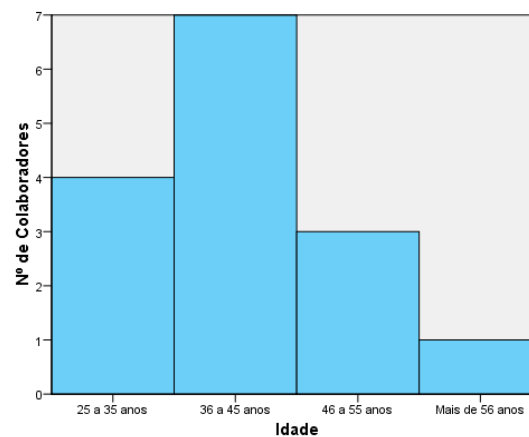


Fig. 2: Idade dos Colaboradores

### Estado civil

Relativamente ao estado civil dos participantes (Fig. 3), a grande maioria da população (80% dos participantes) é casada ou vive em união de facto.

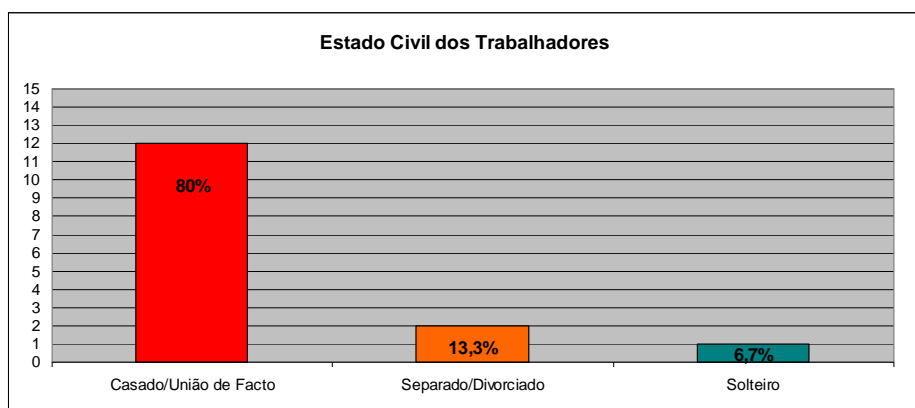


Fig. 3: Estado Civil dos participantes

### Agregado familiar

De acordo com os dados observados, presentes no gráfico 4, observa-se que 46,7% dos inquiridos estão inseridos em agregados familiares compostos por 2 pessoas, 26,7% pertencem a agregados familiares com 3 pessoas, 20% referem que vivem sozinhos e 6,7% indica que o seu agregado familiar é composto por 4 pessoas.

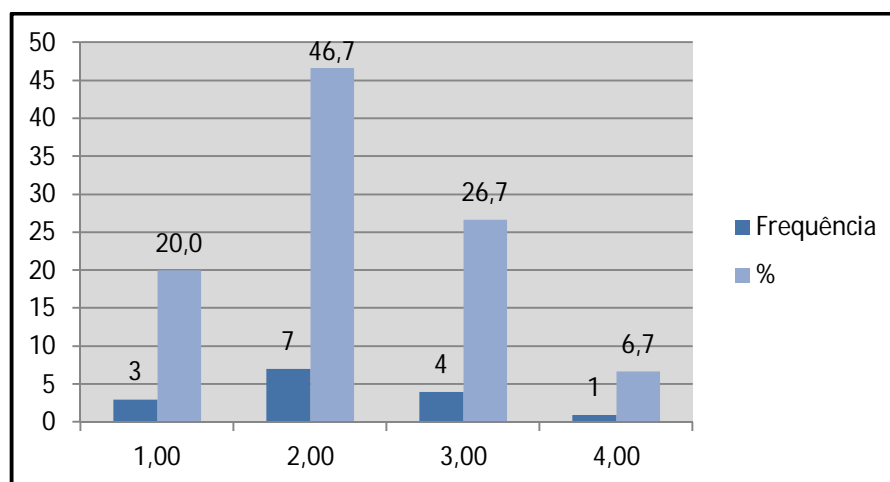


Fig. 4: Agregado familiar dos participantes

### Antiguidade

Conforme o gráfico da Fig. 5, os inquiridos têm uma dispersão considerável em termos de antiguidade no mercado de trabalho, variando entre os 10 e 40 anos. A maior parte já trabalha há pelo menos 16 anos, existindo dois elementos que já têm 35 ou mais anos de trabalho.

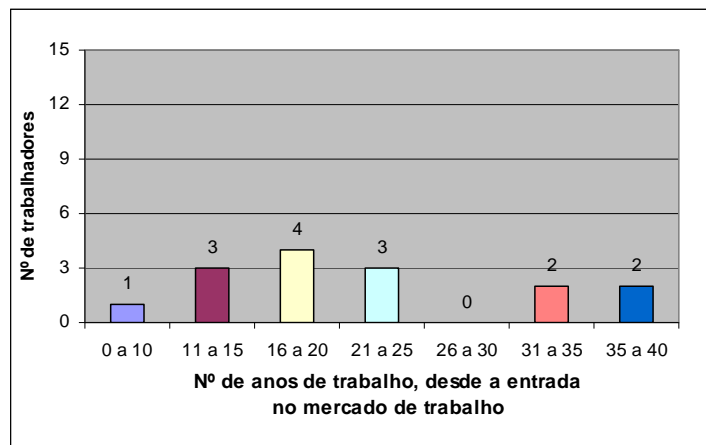


Fig. 5: Nº de anos no mercado de trabalho

### Anos de trabalho por turnos

O gráfico da fig. 6, indica o número de anos em que trabalham no atual sistema de turnos. Pode-se constatar que dois elementos trabalham há menos de 5 anos, um trabalhador faz o mesmo sistema de turnos há mais de 20 anos, mas a maioria dos inquiridos trabalha, no atual sistema, entre 5 e 10 anos.

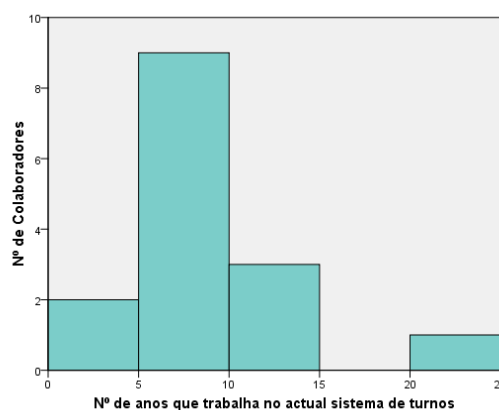


Fig. 6: Nº de anos a trabalhar no atual sistema de turnos

## 2- Instrumento

O instrumento utilizado neste estudo faz parte do Standart Shiftwork Index (SSI), desenvolvido pelo Professor Doutor Simon Folkard e sua equipa da MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit. O Modelo Teórico em que se inscreve este Questionário está representado na figura seguinte.

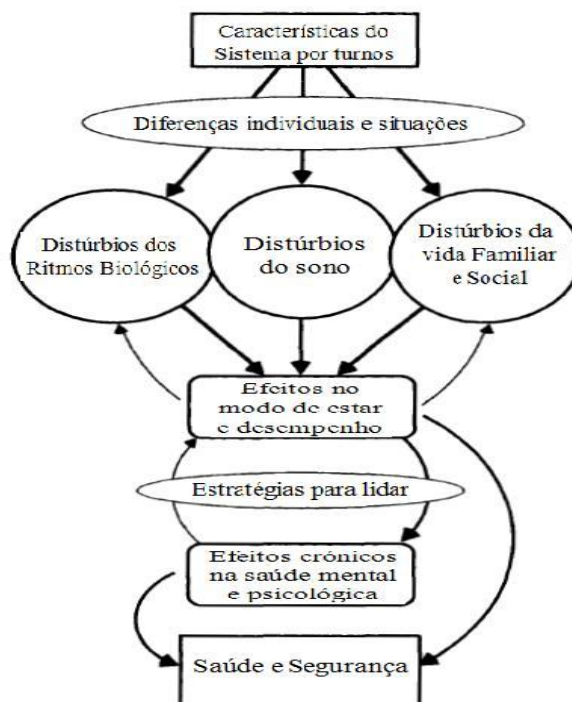


Fig. 7: Modelo Teórico no qual o SSI é baseado (traduzido do original de Barton et al, 1995)

Devido a não estar disponibilizado o Questionário SSI em Português, aquando desta investigação, o autor desta dissertação teve de fazer a tradução na íntegra para a nossa língua materna, contudo não foi efetuada uma nova tradução para Inglês, o que não garante uma consistência da tradução. Também não foi executado nenhum pré-teste, dada a sua irrelevância, devido ao facto da amostra ser reduzida e por isso não poder haver extrapolação de dados decorrentes do instrumento, e por inerência, da validade do instrumento quando aplicado noutras amostras.

O Questionário sobre o Trabalho por Turnos (Anexo 1) está subdividido em 4 partes:

- A primeira refere-se aos dados biográficos e demográficos, assim como informação acerca dos turnos do trabalhador, fornecendo informações acerca dos tipos de turno de trabalho e quais as opiniões acerca dos mesmos.
- A segunda refere-se ao sono e fadiga;
- A terceira contém questões acerca da saúde e bem-estar, antes, durante e depois de iniciar funções em horário de turnos.
- A quarta parte refere-se a outra área pertinente no trabalho por turnos: a situação doméstica e social, e os possíveis problemas que podem existir com a família e a sociedade que funciona a horas ditas “normais”.

Embora tenha sido entregue um questionário muito vasto para ser respondido, apenas se consideraram as medidas pertinentes para o tema desta dissertação, cingindo-nos aos dados associados às consequências de trabalho por turnos nos trabalhadores.

## 2.1 - Fiabilidade das medidas

Importa referir que uma das preocupações na adaptação deste questionário foi o de garantir a fiabilidade das suas medições. Convém referir que a noção de medida refere a capacidade desta ser consistente e poder indicar o seu grau de precisão (Maroco & Garcia-Marques, 2006, p. 66). Para responder a estes requisitos e para garantir o mais possível a fiabilidade e consistência das escalas estudadas nesta dissertação, e sendo o  $\alpha$  de Cronbach um coeficiente reconhecido para a determinação da fiabilidade de uma medida através de questionário (Maroco & Garcia-Marques, 2006, p. 80) procurou-se determinar o mesmo para cada escala ou subescala. O  $\alpha$  de Cronbach, "...estima quão uniformemente os itens contribuem para a soma não ponderada do instrumento, variando numa escala de 0 a 1. Esta propriedade é conhecida por consistência interna da escala, e assim, o  $\alpha$  pode ser interpretado como coeficiente médio de todas as estimativas de consistência interna que se obteriam se todas as divisões possíveis da escala fossem feitas (Cronbach, 1951)" cit in Maroco & Garcia-Marques, 2006, p. 73.

A Fig.8 indica várias condições de como devem ser analisados os valores obtidos no  $\alpha$ . Neste trabalho, o critério utilizado foi o de Murphy & Davidsholder.

Autor	Condição	$\alpha$ considerado aceitável
Davis, 1964, p. 24	Previsão individual	Acima de 0.75
	Previsão para grupos de 25-50 indivíduos	Acima de 0.5
Kaplan & Sacuzzo, 1982, p. 106	Investigação fundamental	0.7-0.8
	Investigação aplicada	0.95
Murphy & Davidsholder, 1988, p. 89	Fiabilidade inaceitável	<0.6
	Fiabilidade baixa	0.7
	Fiabilidade moderada a elevada	0.8-0.9
	Fiabilidade Elevada	>0.9
Nunnally, 1978, p. 245-246	Investigação preliminar	0.7
	Investigação fundamental	0.8
	Investigação aplicada	0.9-0.95

Fig. 8: Critérios de Fiabilidade do Alfa de Cronbach  
(retirado de Maroco & Garcia-Marques, 2006)

Embora tenhamos obtido alguns valores do  $\alpha$  à volta dos 0,60, Cohen et al, (2003) referem que estes valores não são incomuns em estudos de ciências comportamentais,

sendo até valores muitas vezes aceitáveis, razão para a qual, os mesmos foram expostos neste trabalho, conforme dados seguintes.

Apresenta-se, de seguida, uma tabela com dados resumidos das diversas escalas e subescalas que compõem o questionário.

Tabela 2: Breves indicadores da composição de escalas e subescalas

<b>Escalas</b>	<b>Número de itens</b>	<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>
<b>Satisfação Global</b>	5	0,69
<b>Qualidade do Sono</b>	8	-
Turno da manhã	-	0.84
Turno da tarde	-	0.79
Turno da noite	-	0.74
Dias de folga	-	0.74
<b>Fadiga Crónica</b>	-	
Fadiga e Cansaço	4	0.87
Energia e Vigor	5	0.80
<b>Saúde Física</b>		
Problemas digestivos	8	0.83
Problemas Cardiovasculares	9	0.94
<b>Bem Estar Psicológico</b>	12	0.49
<b>Ansiedade</b>	-	-
Ansiedade Cognitiva	7	0.75
Ansiedade Somática	7	0.84
<b>Situação Social e Doméstica</b>	-	-
Satisfação quantidade de tempo para outras tarefas	19	0.95
Interferência do Trabalho por Turnos com outras atividades	3	0.86

Passa-se de seguida a caraterizar cada uma das escalas.

A medida de **Satisfação Global**, baseada no Job Diagnostic Survey (Hackman and Oldham 1975, cit in Barton et al, 1995) é constituída por 5 itens, tendo a finalidade de medir a satisfação dos trabalhadores acerca do seu trabalhos e se os mesmos estão felizes com o mesmo. É de salientar que foi necessário retirar 1 item em relação ao questionário original, de modo a aumentar a consistência interna da escala ( $\alpha$  de Cronbach = 0,69). Utilizou-se uma escala de Likert de 7 pontos que varia entre “Discordo totalmente” e

“Concordo totalmente” (exemplo de item: “Num modo geral, estou muito satisfeito com este emprego”).

Na escala **Qualidade do Sono**, constituída por 8 itens no questionário original, baseado no *Telecom Australia ‘Quality of Life’ questionnaire* (Wallace 1990, cit in Barton et al, 1995), foi necessário adaptar o número de itens, para melhor processamento dos dados na aplicação estatística. Esta medida tem a finalidade de medir a qualidade do sono e as dificuldades associadas a cada turno e os hábitos relativos ao sono. Obteve-se para cada turno um  $\alpha$  de Cronbach diferente. Para o turno da manhã, obteve-se um  $\alpha = 0,84$ ; para o turno da tarde,  $\alpha = 0,79$ ; para o turno da noite,  $\alpha = 0,74$ ; e dias de folga,  $\alpha = 0,74$ . Utilizou-se uma Escala de Likert de 5 pontos, em que a maior parte varia entre “Quase nunca” e “Quase sempre” (exemplo de item: “Tem dificuldade em adormecer?”).

A medida da **Fadiga Crónica**<sup>2</sup>, criada por Barton et al (1995), é constituída por 10 itens, dividindo-se a mesma em 2 partes: 4 itens para a Fadiga e Cansaço, que obteve  $\alpha$  de Cronbach = 0,87; e 5 itens para o Energia e Vigor, com um  $\alpha$  de Cronbach = 0,80. Ambas utilizaram uma Escala de Likert de 5 pontos, que varia entre “De modo Algum” e “Muito” (exemplo de item: “geralmente sinto-me muito Energia”).

A medida de **Saúde Física**, criada por Barton et al (1995), está dividida em 2 partes: Problemas digestivos (8 itens,  $\alpha$  de Cronbach = 0,83) e Problemas Cardiovasculares (9 itens,  $\alpha$  de Cronbach = 0,94). Foi utilizada uma Escala de Likert de 4 pontos, que varia entre “Nunca” e “Quase sempre” (exemplo de itens: “com que frequência sofre de dores abdominais?” e “com que frequência sofre de dores de peito?”).

A escala de **Bem Estar Psicológico**, baseada no *The General Health Questionnaire (GHQ)* desenvolvido por Goldberg (1972, cit in Barton et al, 1995), é constituída por 12 itens, tendo a finalidade de detetar pequenas desordens psiquiátricas. O  $\alpha$  de Cronbach é = 0,49, tendo sido necessário retirar 1 item em relação ao original, para aumentar a consistência interna da escala. Utilizou-se uma Escala de Likert de 4 pontos, em que pontuações mais elevadas correspondem a níveis de bem-estar psicológico mais baixo (exemplo de item: “Tem-se sentido infeliz e deprimido?”).

A escala de **Ansiedade**, baseada no *The Cognitive-Somatic Anxiety Questionnaire (CSAQ)* desenvolvido por Schwartz et al. (1978) e adaptada por Barton et al, (1995),

---

<sup>2</sup> Barton et al. (1995) p.11, definem fadiga crónica como “um cansaço generalizado e falta de energia independentemente do individuo não ter dormido horas suficientes ou ter trabalhado arduamente, que persiste mesmo nos dias de descanso e férias”.

apresenta 2 sub-escalas: Ansiedade Cognitiva (7 itens,  $\alpha$  de Cronbach = 0,75) e Ansiedade Somática (7 itens,  $\alpha$  de Cronbach = 0,84), com a finalidade de medir e detetar sintomas de ansiedade nos trabalhadores. Foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos, que varia entre “De modo algum” e “Muito” (exemplo do item da Ansiedade Cognitiva: “imagino coisas terríveis e assustadoras” e do item da Ansiedade Somática: “transpirar / suar”).

A medida relativa à **Situação Social e Doméstica**, desenvolvida por Barton et al (1995), está dividida em 2 partes: Satisfação com a quantidade de tempo que o Trabalho por Turnos permite para outras tarefas, constituída por 19 itens e  $\alpha$  de Cronbach = 0,95 (exemplo de item: “Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para a família mais chegada”); e Interferência do Trabalho por Turnos com outras atividades, constituída por 3 itens e  $\alpha$  de Cronbach = 0,86 (exemplo de item: “Como interfere com as atividades domésticas que tem que fazer no seu tempo livre”). Nas 2 partes foi utilizada uma Escala de Likert de 5 pontos, variando de “De modo algum” a “Muito”.

### 3 – Procedimento

#### 3.1 - Recolha de dados

Para a recolha dos dados, o autor contactou os Diretores Operacionais dos Técnicos de Reparação/Manutenção de equipamentos de impressão e envelopagem para pedir permissão para a entrega dos questionários, assim como ao Diretor Operacional responsável por 50 funcionários que desempenham as funções de impressão e envelopagem. Explicou os objetivos do estudo e entregou uma cópia do questionário a cada um dos Diretores. De início, os três Diretores concordaram, sem restrições, na entrega dos questionários aos seus colaboradores.

O autor combinou uma data para a entrega dos questionários, e perto da mesma, um dos Diretores não permitiu a entrega dos questionários aos seus Colaboradores dado que o Centro tinha, entretanto, sido adquirido por outra empresa, inviabilizando, assim, compromissos que já tinham sido assumidos por esse Diretor.

Na data combinada, o autor entregou os questionários aos trabalhadores com permissão para preencher os mesmos, a quem informou que a recolha dos dados era para fins académicos e que seria garantido o anonimato e confidencialidade dos dados



recolhidos, e caso surgissem algumas dúvidas, o autor estava disponível para esclarecer as mesmas.

Devido a ser um questionário extenso, foi dada uma semana para o preenchimento do mesmo. Passado esse prazo, o autor recolheu pessoalmente os questionários, para que os dados fossem tratados posteriormente.

### **3.2 - Procedimento estatístico**

Dando seguimento à recolha dos dados no questionário (n=15), foi criada uma base de dados na aplicação IBM Statistical Package for the Social Sciences versão 20, na qual foram inseridos os dados obtidos na mesma. De seguida calculou-se o Alfa de Cronbach para a análise da consistência interna das escalas, assim como estatísticas descritivas para melhor caracterização da amostra, como percentagens e afins.

## **4 – Resultados obtidos**

Conforme o que foi referenciado no Capítulo 4 desta dissertação, o objetivo deste estudo consiste em conhecer a opinião dos trabalhadores que trabalham por turnos acerca das perceções que têm da sua vivência. Os dados obtidos envolvem diversos ângulos de análise, designadamente, a sua interferência trabalho na vida social e familiar, os sintomas e doenças mais frequentes e a identificação da presença de transtornos emocionais, como ansiedade e depressão, e os efeitos mais habituais da privação do sono.

Seguidamente serão apresentados os resultados extraídos do questionário.

### **Satisfação**

Analisando os resultados da Escala de Satisfação Global, como se pode observar na tabela nº 3, a mesma obteve uma média de 5,20 e um desvio-padrão de 0,74, que conforme a Escala de Likert que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente), demonstra que os trabalhadores, em termos globais e em média, estão um pouco satisfeitos com o trabalho por turnos.

Satisfação Global	Total
n	15
Média	5,20
Desvio-padrão	0,741

Tabela 3: Tabela com dados estatísticos da Satisfação Global

Passando agora a analisar as respostas a cada um dos itens, observa-se o seguinte:

Quando é perguntado se de modo geral os trabalhadores estão satisfeitos com o emprego, 60% concorda e apenas 6,7% concorda totalmente (ver tabela 4).

Num modo geral, estou muito satisfeito com este emprego		
	Frequência	Percentagem
Neutro	1	6,7
Concordo um pouco	4	26,7
Concordo	9	60,0
Concordo totalmente	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 4: Satisfação Global com o emprego

Conforme a tabela 5, todos os trabalhadores concordam que estão satisfeitos com o tipo de trabalho que fazem, embora varie entre “Concordo um pouco” e Concordo totalmente”

Geralmente estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço neste emprego		
	Frequência	Percentagem
Concordo um pouco	3	20,0
Concordo	11	73,3
Concordo totalmente	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 5: Satisfação com o tipo de trabalho executado

A ideia que os trabalhadores têm dos seus colegas (ver tabela 6), 46,7% concordam um pouco que as outras pessoas no mesmo emprego estão satisfeitas, e apenas um indivíduo, que corresponde a 6,7% acha que existem pessoas totalmente satisfeitas com este emprego.

**A maioria das pessoas neste trabalho estão muito satisfeitas com o mesmo**

	Frequência	Percentagem
Discordo totalmente	1	6,7
Neutro	5	33,3
Concordo um pouco	7	46,7
Concordo	1	6,7
Concordo totalmente	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 6: Opinião da Satisfação Global do emprego de terceiros

Quando perguntado se frequentemente pensa em desistir do emprego, 2 trabalhadores respondem que frequentemente pensam em desistir deste emprego e outro não evidenciou opinião.

**Frequentemente penso em desistir deste emprego**

	Frequência	Percentagem
Concordo	1	6,7
Concordo um pouco	1	6,7
Neutro	1	6,7
Discordo	9	60,0
Discordo totalmente	3	20,0
Total	15	100,0

Tabela 7: Opinião da acerca da possibilidade de desistir do emprego

Ao perguntar acerca da percepção dos outros trabalhadores quererem desistir deste emprego, as respostas foram muito dispares, conforme a tabela 8. Apenas 33,3% respondeu “Neutro” e 33,3% discorda um pouco de que haja colegas a pensarem em desistir.

**Há pessoas neste trabalho, que muitas vezes pensam em desistir do mesmo**

	Frequência	Percentagem
Concordo totalmente	1	6,7
Concordo	1	6,7
Concordo um pouco	1	6,7
Neutro	5	33,3
Discordo um pouco	5	33,3
Discordo	1	6,7
Discordo totalmente	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 8: Opinião da possibilidade dos outros desistirem do emprego

### Qualidade do Sono

Em relação à Qualidade do Sono, esta escala obteve resultados que vão desde as respostas às horas necessárias para descansar entre os vários tipos de turnos, como adormeciam os trabalhadores entre os turnos, até ao sentimento de cansaço depois de dormir. Devido a esta parte ser constituída por 32 itens, serão apenas apresentadas as respostas com os resultados mais distintivos em termos de perturbações do sono.

Observando a tabela seguinte, pode-se constatar que a média do Turno da noite obteve um valor médio das pontuações mais baixo, em comparação com os outros, mostrando que, dum modo geral, este Turno tem mais impacto negativo nos inquiridos.

	$\bar{x}$	$\sigma$	$\alpha$
<b>Turno da Manhã</b>	3,75	0,524	0,84
<b>Turno da Tarde</b>	3,88	0,454	0,79
<b>Turno da Noite</b>	3,53	0,448	0,74
<b>Dias de Folga</b>	4,12	0,37	0,74

Tabela 9: Dados Estatísticos do Sono nos vários Turnos

A tabela 10 apresenta as percentagens obtidas nos vários Turnos e dias de folga, quando perguntado se as horas de sono eram suficientes.

Relativamente ao turno da Manhã e da Noite 6,67% respondeu que as horas de sono eram insuficientes; 53,33% respondeu que "podiam ser mais" horas no turno da manhã, 46,67% no turno da tarde e 26,67% no turno da noite. Nos dias de folga, 73,3% respondeu que as horas de sono são suficientes.

**O que acha acerca da quantidade de horas de sono que costuma ter, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
São insuficientes	6,67%	0%	6,67%	0%
Podiam ser muito mais	6,67%	6,67%	13,33%	6,67%
Podiam ser mais	53,33%	46,67%	26,67%	13,33%
São suficientes	26,67%	40,00%	46,67%	73,33%
São demais	6,67%	6,67%	6,67%	6,67%
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 10: Quantidade de horas de sono entre sucessivos turnos

A Tabela 11 apresenta as percentagens de como os trabalhadores costumam dormir nos dias de turnos sucessivos. 13,3% dos trabalhadores indicou que dormia mal no turno

da manhã e 60% dormia moderadamente bem. Ao turno da tarde, também 13,3% dos trabalhadores indicou que dormia mal e 46,67% dormia moderadamente bem. No turno da noite, já cerca de  $\frac{1}{4}$  dos trabalhadores afirmou que dormia mal, como demonstram os 26,67% e também os 66,67% que indicam que dormem moderadamente bem. Nos dias de folga, todos os trabalhadores responderam entre o “moderadamente bem” e o “muito bem”.

**Normalmente, como costuma dormir, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Muito Mal	0%	0%	0%	0%
Mal	13,33%	13,33%	26,67%	0%
Moderadamente bem	60,00%	46,67%	66,70%	13,33%
Bem	20,00%	33,33%	6,67%	73,33%
Muito bem	6,67%	6,67%	0%	13,33%
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 11: Como dorme entre sucessivos turnos

Quando perguntado se, depois de dormir, o trabalhador sente-se descansado, as respostas ao turno da manhã foram, conforme tabela 12, que 26,6% dos inquiridos revela que pouco descansados, 46,67% sentem-se moderadamente descansados. Ao turno da tarde, 13,3% responderam que se sentem pouco descansados e 46,67% sentem-se moderadamente descansados. No turno da noite,  $\frac{1}{5}$  dos trabalhadores sentem-se pouco descansado e 60% sentem-se moderadamente descansados. Nos dias de folga, a percepção de descanso varia entre moderadamente descansado e extremamente descansados.

**Normalmente, quão descansado se sente depois de dormir, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Definitivamente não descansei	0%	0%	0%	0%
Pouco descansado	26,67%	13,33%	20,00%	0%
Moderadamente descansado	46,67%	46,67%	60,00%	46,67%
Descansado	20,00%	33,33%	20,00%	46,67%
Extremamente descansado	6,67%	6,67%	0%	6,67%
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 12: Sentimento de descanso, depois de dormir entre sucessivos turnos

Quando perguntado aos trabalhadores se costumam acordar antes do previsto, conforme se pode observar na tabela 13, no turno da manhã, 13,33% respondeu que

frequentemente o faz, 26,7% raramente acorda mais cedo que o previsto e mais de metade (53,3%) às vezes. No turno da tarde, 46,67% responderam que às vezes acordam antes do previsto e 6,67% acorda frequentemente. A mesma pergunta, mas direcionada para o turno da noite, obteve respostas mais negativas: 1/5 dos inquiridos responderam que acordam frequentemente (20%), outros 33,3% acordam às vezes, 6,67% quase sempre acordam antes do previsto, mas outros 33,3% raramente acordam antes do previsto. Nos dias de folga, as respostas demonstram que a maior parte dos trabalhadores conseguem dormir normalmente sem grandes percalços. Apenas 13,33% acorda frequentemente mais cedo e outros 13,33% acordam às vezes.

**Costuma acordar mais cedo do que o previsto, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Quase nunca	6,67%	6,67%	0%	13,33%
Raramente	26,67%	40,00%	33,33%	60,00%
Às vezes	53,33%	46,67%	33,33%	13,33%
Frequentemente	13,33%	6,67%	20,00%	13,33%
Quase sempre	0%	0%	6,67%	0%
Sem resposta	0%	0%	6,67%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabela 13: Acordar mais cedo que o previsto entre sucessivos turnos da manhã**

Quando questionados sobre as dificuldades em adormecer em dias de trabalho e folga, a maioria dos trabalhadores mostraram que não tinham muitas dificuldades em adormecer no horário da manhã. Conforme a tabela 14, apenas 6,67% no turno da manhã tem frequentemente dificuldades em adormecer e 33,33% tem às vezes. No horário do turno da tarde, 33,33% dos inquiridos responderam que às vezes têm dificuldades em adormecer. No turno da noite já se obteve dados diferentes: 66,67%, às vezes, tem dificuldades em adormecer e 6,67% têm frequentemente. Nos dias de folga, a maior parte dos trabalhadores não apresentou dificuldades em adormecer, apenas 13,3% disse que às vezes tinha alguma dificuldade.

**Tem dificuldade em adormecer, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Quase nunca	13,33%	13,33%	6,67%	13,33%
Raramente	46,67%	53,33%	20,00%	73,33%
Às vezes	33,33%	33,33%	66,67%	13,33%
Frequentemente	6,67%	0%	6,67%	0%
Quase sempre	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 14: Dificuldade em adormecer entre sucessivos turnos

Relativamente à medicação para adormecer, as respostas foram as mesmas em todos os turnos e dias de folgas, ou seja: 93,33% respondeu que quase nunca consumia medicação para adormecer e 6,67% recorria à mesma para adormecer, independentemente do tipo de turno ou dia.

**Toma algum medicamento para adormecer, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Quase nunca	93,33%	93,33%	93,33%	93,33%
Raramente	0%	0%	0%	0,00%
Às vezes	6,67%	6,67%	6,67%	6,67%
Frequentemente	0%	0%	0%	0%
Quase sempre	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 15: Toma de medicação para adormecer entre sucessivos dias

A tabela 16 apresenta os dados obtidos relativos ao consumo de álcool para adormecer. No turno da manhã, 93,33% referiu que quase nunca recorria a esta opção e apenas 6,67% recorria raramente. No turno da tarde, também a maioria quase nunca bebia álcool para adormecer, mas 6,67% o fazia às vezes. No turno da noite, 6,67% raramente o faziam, outros 6,67% às vezes, e 86,67% quase nunca bebia álcool para adormecer. Nos dias de folga, apenas 13,33% raramente bebem álcool para adormecer e 86,67% quase nunca bebem.

**Consome álcool para ajudar a adormecer, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Quase nunca	93,33%	93,33%	86,67%	86,67%
Raramente	6,67%	0%	6,67%	13,33%
Às vezes	0%	6,67%	6,67%	0%
Frequentemente	0%	0%	0%	0%
Quase sempre	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 16: Consumo de álcool para adormecer entre sucessivos dias

Para finalizar a parte do Sono, foi perguntado se costumavam sentir-se cansados. Conforme a tabela 17, pode-se observar que no turno da manhã, 6,67% frequentemente sentem-se cansados e 26,7% às vezes sentem-se cansados. No turno da tarde, 13,33% às vezes sentem-se cansados e 6,67% sentem-se frequentemente. No turno da noite, as respostas já foram um pouco diferentes em relação aos turnos da manhã e tarde. 66,67% às vezes sentem-se cansados entre os sucessivos turnos da noite e 20% sentem-se cansados frequentemente. Nos dias de folga, apenas 20% referem que se sentem cansados às vezes.

**Costuma sentir-se cansado, entre sucessivos dias de:**

	<b>Turno da Manhã</b>	<b>Turno da Tarde</b>	<b>Turno da Noite</b>	<b>Dias de Folga</b>
Quase nunca	20,00%	20,00%	13,33%	26,67%
Raramente	46,67%	60%	0%	53,33%
Às vezes	26,67%	13,33%	66,67%	20,00%
Frequentemente	6,67%	6,67%	20,00%	0%
Quase sempre	0%	0%	0%	0%
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 17: Sentimento de cansaço entre sucessivos dias

### **Fadiga Crónica**

A parte da Fadiga Crónica foi dividida em 2 partes: a Energia e Vigor, e Fadiga e Cansaço. Estas duas partes foram comparadas entre si, para observar possíveis discrepâncias nas respostas.

Conforme os dados obtidos nas perguntas “Energia e Vigor” expostas na tabela 18, pode-se constatar que as Médias não se afastam muito do valor 3, que equivale na escala a resposta “Às vezes” e os Desvio-padrão não são valores altos, o que demonstra que as respostas não se afastam muito da média. As perguntas relacionadas com o estado de alerta e animado obtiveram médias de 3,87, que arredondadas na escala de Likert equivalem a “Entre às vezes e muito”, com os desvio-padrão de baixo valor. Estes dados demonstram que os trabalhadores, embora só possam sentir-se às vezes enérgicos e vigorosos, conseguem estar mais vezes alertas e animados.



**Energia e Vigor**

	Geralmente sinto-me muito Energia	Geralmente sinto-me muito ativo	Geralmente sinto-me cheio de vigor	Geralmente sinto-me alerta	Geralmente sinto-me animado
Média	3,20	3,33	3,20	3,87	3,87
Desvio-padrão	,561	,617	,676	,516	,352

Tabela 18: Tabela com dados estatísticos Energia e Vigor

Os dados obtidos na parte “Fadiga e Cansaço” e apresentados na tabela 19 não contradizem os da parte “Energia e Vigor”. Obteve-se Médias entre o “1” e “2”, que na escala de Likert correspondem a “De modo algum” a “De modo algum e às vezes”, embora nesta parte existam alguns desvios-padrões altos, o que demonstra uma grande dispersão nas respostas.

**Fadiga e Cansaço**

	Geralmente sinto-me sem energia	Geralmente sinto-me um pouco “mole”	Sinto-me muitas vezes esgotado	Sinto-me cansado a maior parte do tempo
Média	2,07	2,21	1,67	1,40
Desvio-padrão	,458	,802	,976	,632

Tabela 19: Tabela com dados estatísticos Fadiga e Cansaço

Observando agora as respostas à afirmação “Geralmente sinto-me muito Enérgico” presentes na tabela, observa-se que 27, 6,7% dos inquiridos responderam “Entre de modo algum e às vezes” e 66,7% responderam “Às vezes”.

**Geralmente sinto-me muito Enérgico**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Às vezes	10	66,7
Entre às vezes e muito	4	26,7
Total	15	100,0

Tabela 20: Sensação de estar Enérgico

A tabela 21 apresenta os valores da pergunta “Geralmente sinto-me sem energia”, em que 6,7% concordam muito e 80% concordam entre muito e às vezes.

**Geralmente sinto-me sem energia**

	Frequência	Percentagem
Muito	1	6,7
Entre às vezes e muito	12	80,0
Às vezes	2	13,3
Total	15	100,0

Tabela 21: Sensação de estar sem energia

As sensações de vigor e de estar ativo obtiveram valores muito semelhantes nas respostas. As médias respetivas foram de 3,2 e 3,33, que na escala utilizada correspondem a “às vezes”, o que se pode observar nas tabelas 22 e 23, respetivamente.

**Geralmente sinto-me muito ativo**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Às vezes	8	53,3
Entre às vezes e muito	6	40,0
Total	15	100,0

Tabela 22: Sentimento de estar muito ativo

**Geralmente sinto-me cheio de vigor**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	2	13,3
Às vezes	8	53,3
Entre às vezes e muito	5	33,3
Total	15	100,0

Tabela 23: Sentimento de Vigor

O sentimento de “moleza” exposto na tabela 24 obteve valores muito dispersos, como se pode observar no desvio-padrão 0,802, e uma média de 2,21. Mas estes valores estatísticos não estão muito distantes do panorama observado nas duas perguntas anteriores do vigor e atividade. Com efeito, obtém-se um somatório 66.6% que oscila entre o muito e o bastante.

**Geralmente sinto-me um pouco “mole”**

	Frequência	Percentagem
Muito	2	13,3
Entre às vezes e muito	8	53,3
Às vezes	3	20,0
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Total	14	93,3
Não preenchido	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 24: Sentimento de “moleza

Em relação a sentimento de alerta e de estar animado, conforme as seguintes tabelas, os trabalhadores têm a sensação que mantêm-se, predominantemente, alerta e animados. Os valores estatísticos obtidos foram de média 3,87. No sentimento de animação, o desvio-padrão foi 0,352, o que demonstra uma pequena dispersão nas respostas.

**Geralmente sinto-me alerta**

	Frequência	Percentagem
Às vezes	3	20,0
Entre às vezes e muito	11	73,3
Muito	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 25: Sensação de alerta

**Geralmente sinto-me animado**

	Frequência	Percentagem
Às vezes	2	13,3
Entre às vezes e muito	13	86,7
Total	15	100,0

Tabela 26: Sentimento de estar animado

Quanto às perguntas acerca dos estado de cansaço e esgotamento, estas obtiveram dados quase semelhantes. Em ambas as perguntas, mais de ¾ dos inquiridos responderam que na maior parte das vezes se sentiam cansados ou esgotados, e apenas 6,7% afirmou que raramente se sentia cansado, na maior parte do tempo, como se pode observar na tabela 27. A sensação de Esgotado obteve uma média de 1,67, que arredondando para 2,

na escala utilizada corresponde a “Entre às vezes e muito”, e a média do Estar Cansado a maior parte do tempo foi 1,40 que arredondado corresponde a 1-“Muito”.

Sinto-me muitas vezes esgotado		
	Frequência	Percentagem
Muito	9	60,0
Entre às vezes e muito	3	20,0
Às vezes	2	13,3
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Total	15	100,0

Sinto-me cansado a maior parte do tempo		
	Frequência	Percentagem
Muito	10	66,7
Entre às vezes e muito	4	26,7
Às vezes	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 27: Sentimento de Esgotado e cansado a maior parte do tempo

### **Saúde Física e Mental**

A Saúde Física e Mental, está distribuída por 5 partes: Problemas digestivos (8 itens), Problemas Cardiovasculares (9 itens), Bem Estar Psicológico (12 itens), Ansiedade Cognitiva e Somática (7 itens cada).

Dos 8 itens dos Problemas digestivos, só uma resposta obteve dados salientes, já que as 7 restantes demonstraram que nunca ou raramente tinham problemas. A resposta em questão é a que refere alguma perturbação no apetite, onde 13,3% dos inquiridos responderam que quase sempre a têm, conforme a tabela 28.

Com que frequência o seu apetite é perturbado?		
	Frequência	Percentagem
Quase sempre	2	13,3
Raramente	8	53,3
Às vezes	2	13,3
Nunca	3	20,0
Total	15	100,0

Tabela 28: Perturbações no apetite

Nos Problemas Cardiovasculares e sintomas dos mesmos, houve 2 itens que chamaram a atenção devido às suas respostas. Os mesmos são abaixo mostrados na tabela 29 e revelam que 6,7% dos inquiridos quase sempre sofrem de tensão alta e sentem palpitações anormais no coração. Cerca de ¼ dos inquiridos responderam que raramente ou às vezes também sofrem destes dois problemas, embora esporadicamente.

<b>Com que frequência sofre de palpitações no coração, fora do normal?</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Quase sempre	1	6,7
Raramente	4	26,7
Às vezes	1	6,7
Nunca	9	60,0
Total	15	100,0

<b>Quantas vezes lhe foi dito que tem a tensão alta?</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Quase sempre	1	6,7
Raramente	1	6,7
Às vezes	3	20,0
Nunca	10	66,7
Total	15	100,0

Tabela 29: Tensão alta e sensação de palpitações irregulares no coração

### **Bem Estar Psicológico**

Esta escala é constituída por 11 itens (eram 12, mas foi necessário retirar 1 item, para aumentar o valor de aceitabilidade do coeficiente alfa de Cronbach).

As respostas à pergunta "Sente-se constantemente sob pressão?" Evidenciou que quase ¾ dos inquiridos sentem-se pressionados acima do habitual, conforme a tabela 30.

<b>Sente-se constantemente sob pressão?</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
O habitual	4	26,7
Pouco mais que o normal	3	20,0
Mais que o normal	8	53,3
Total	15	100,0

Tabela 30: Sentimento de constante pressão

Quando questionados sobre a possibilidade de dormir , mesmo com preocupações, ¼ dos inquiridos afirmou que não consegue dormir normalmente, como demonstra a tabela 31.

**Consegue dormir bem, mesmo com preocupações?**

	Frequência	Percentagem
Durmo normalmente	3	20,0
Pouco menos que o normal	8	53,3
Menos que o normal	4	26,7
Total	15	100,0

Tabela 31: Dorme bem, mesmo com preocupações

Outros 2 itens a destacar são as perguntas relativas a sentimento de depressão e infelicidade e felicidade, que evidenciaram que 46,7% dos trabalhadores têm-se sentido infelizes e deprimidos, conforme a tabela 32, e ¼ sentem-se razoavelmente felizes abaixo do que lhes é normal, como demonstrado na tabela 33.

**Tem se sentido infeliz e deprimido?**

	Frequência	Percentagem
O habitual	8	53,3
Pouco mais que o normal	7	46,7
Total	15	100,0

Tabela 32: Sentimento de infelicidade e depressão

**Considerando várias das respostas anteriores, tem se sentindo razoavelmente feliz?**

	Frequência	Percentagem
Mais que o habitual	1	6,7
O normal	11	73,3
Menos que o habitual	2	13,3
Muito menos que o habitual	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 33: Sente-se razoavelmente feliz

## Ansiedade

Esta escala comporta 2 subescalas: Ansiedade Cognitiva e Ansiedade Somática.

A Ansiedade Cognitiva, constituída por 7 itens (tendo sido necessário retirar 1 item em relação ao original, para aumentar o valor de aceitabilidade do coeficiente), obteve a maior parte dos valores em que os sintomas de ansiedade cognitiva não existiam ou eram muito esporádicos.

Conforme a tabela 34, apenas 2 perguntas obtiveram valores de destaque, como é o caso da pergunta acerca de preocupar-se demasiado acerca de algo sem importância, ao qual 6,7% respondeu que se preocupava muito e 13,3% às vezes.

<b>Sintomas de ansiedade: preocupo-me demasiado acerca de algo sem importância</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Muito	1	6,7
Às vezes	2	13,3
Entre de modo algum e às vezes	10	66,7
De modo algum	2	13,3
Total	15	100,0

Tabela 34: Preocupação demasiada acerca de algo sem importância

A outra questão, apresentada na tabela 35, foi a que referenciava o imaginar coisas terríveis e assustadoras, em que 6,7% responderam que entre “às vezes e muito” e outros 6,7% respondeu “às vezes”.

<b>Sintomas de ansiedade: imagino coisas terríveis e assustadoras</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Entre às vezes e muito	1	6,7
Às vezes	1	6,7
Entre de modo algum e às vezes	3	20,0
De modo algum	10	66,7
Total	15	100,0

Tabela 35: Imaginar coisas terríveis e assustadoras

Na Ansiedade Somática, também com 7 itens, os resultados foram muito constantes, revelando a tendência para ausência de sintomas. Apenas 3 perguntas obtiveram respostas a destacar, e cujos resultados são apresentados de seguida.

A pergunta da tabela 36, acerca do trabalhador suar/transpirar sem temperaturas altas, mostrou que 53,3% costuma ter este sintoma às vezes, seguidos de 26,7% em que esse fenómeno ocorre às vezes ou nunca.

**Sintomas de ansiedade: transpirar / suar**

	Frequência	Percentagem
Às vezes	8	53,3
Entre de modo algum e às vezes	4	26,7
De modo algum	3	20,0
Total	15	100,0

Tabela 36: Transpirar/suar devido à ansiedade

Relativamente aos "Sintomas de ansiedade: o meu coração bate mais rápido" 13,3% responderam "entre às vezes e muito" e 46,7% responderam que acontece "às vezes", como é apresentado na tabela 37.

**Sintomas de ansiedade: o meu coração bate mais rápido**

	Frequência	Percentagem
Entre às vezes e muito	2	13,3
Às vezes	7	46,7
Entre de modo algum e às vezes	5	33,3
De modo algum	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 37: sensação do coração bater mais rápido

Quando questionados se sentiam o seu corpo nervoso, de acordo com a tabela 38, observa-se que 6,7% responderam "entre às vezes e muito" e 46,7% dos inquiridos o sentem às vezes.

**Sintomas de ansiedade: sinto o meu corpo "nervoso"**

	Frequência	Percentagem
Entre às vezes e muito	1	6,7
Às vezes	7	46,7
Entre de modo algum e às vezes	5	33,3
De modo algum	2	13,3
Total	15	100,0

Tabela 38: Sentir o corpo "nervoso"

Noutra parte do questionário, perguntou-se acerca de doenças e patologias que os trabalhadores passaram a ter, quando começaram a trabalhar por turnos, e o resultado foi que 33,3% começaram a ter hipertensão arterial; 33,3% de dores de cabeça; 20% começaram a padecer de colites; 20% de ansiedade crónica; 13,3% de colesterol alto;



13,3% de pedra nos rins; 13,3% começaram a sofrer de hemorroidas; 13,3% de varizes; 13,3% de dores de costas crónica; 6,7% de ulcera gástrica ou duodenal e 6,7% de depressão.

Quando perguntado se tomaram por mais de 3 meses alguma medicação, as respostas foram as seguintes: 33,3% tomou medicamentos para controlar a hipertensão; 13,3% tónicos e vitaminas; 6,7% tranquilizantes; 6,7% comprimidos para adormecer; 6,7% antidepressivos e 6,7% laxantes.

A maior parte destes problemas de saúde e medicação para combater os mesmos, estão assim, relacionados com os sistemas gastrointestinal, cardiovascular e foro psicológico.

### **Situação Social e Doméstica**

A escala relativa à Situação Social e Doméstica está dividida em 2 partes: A quantidade de tempo que o Trabalho por Turnos permite para outras tarefas, constituída por 19 itens, cuja média obtida foi de 2,63, que arredondado, na escala de 1 a 5 corresponde a “às vezes”. Mas houve 4 perguntas que obtiveram respostas destacáveis, as quais constam das tabelas seguintes e respetiva análise.

Quando perguntado sobre a quantidade de tempo disponibilizado que o sistema de turnos permite para estar com o(a) companheiro(a), 66,7% assinalaram 2, que numa escala cujas alternativas vão *1-De modo algum* a *5-Muito*, o que demonstra que os inquiridos o consideram insuficiente e revelam insatisfação (conforme tabela 39).

**Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para:**

**o(a) seu(sua) companheiro(a)**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	10	66,7
Às vezes	2	13,3
Entre às vezes e muito	1	6,7
Total	13	86,7
Não respondeu	2	13,3
Total	15	100,0

Tabela 39: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para o(a) companheiro(a)

Quando colocadas as mesmas perguntas, mas para o tempo necessário para a família mais chegada e os amigos, ambas obtiveram 73,3%, também respondidas com pontuação 2, utilizando a mesma escala anterior (conforme tabelas 40 e 41).

**Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para:**

**a família mais chegada**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	11	73,3
Às vezes	3	20,0
Entre às vezes e muito	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 40: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para a família chegada

**Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para:**

**amigos e outras relações**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	11	73,3
Às vezes	1	6,7
Entre às vezes e muito	3	20,0
Total	15	100,0

Tabela 41: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para os amigos

Na tabela 42 apresenta o grau de satisfação com o tempo para estar com os filhos. 53,3% indicam que "Entre de modo algum e às vezes". Ou seja, as respostas a esta pergunta revelam insatisfação.

**Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para:**

**os seus filhos**

	Frequência	Percentagem
Entre de modo algum e às vezes	8	53,3
Às vezes	1	6,7
Entre às vezes e muito	3	20,0
Muito	1	6,7
Total	13	86,7
Não respondeu	2	13,3
Total	15	100,0

Tabela 42: Satisfação com a quantidade de tempo que os turnos deixam para os filhos

A outra parte é acerca da Interferência do Trabalho por Turnos com outras atividades, constituída por 3 itens. As respostas obtiveram pontuações medianas, com uma Média de 2,8 e um Desvio-padrão de 0,59, ao qual responderam entre os 60 e os 66,7% que o tempo é suficiente "Às vezes" (ver tabelas 43, 44 e 45).

**No geral, quanto é que o seu sistema de turnos interfere com o tipo de coisas que gostaria de fazer no seu tempo livre (exemplo, atividade desportivas, hobbies, etc.)?**

	Frequência	Percentagem
Entre às vezes e muito	3	20,0
Às vezes	10	66,7
De modo algum	1	6,7
Total	14	93,3
Não respondeu	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 43: Interferência do TT no tempo para atividades no tempo livre

**E como interfere com as atividades domésticas que tem que fazer no seu tempo livre (exemplo: tarefas domésticas, cuidar de crianças, etc.)?**

	Frequência	Percentagem
Muito	1	6,7
Entre às vezes e muito	4	26,7
Às vezes	9	60,0
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 44: Interferência do TT no tempo para atividades domésticas

**E como interfere com as atividades não-domésticas que tem que fazer no seu tempo livre (exemplo: ir ao médico, Biblioteca, banco, cabeleireiro, etc.)?**

	Frequência	Percentagem
Muito	2	13,3
Entre às vezes e muito	2	13,3
Às vezes	10	66,7
Entre de modo algum e às vezes	1	6,7
Total	15	100,0

Tabela 45: Interferência do TT no tempo para atividades não-domésticas

## 5 – Discussão de Resultados

Ao observar os dados obtidos na escala **Satisfação Global**, observa-se que a maior parte dos trabalhadores sentem-se satisfeitos com o seu emprego, assim como a ideia que os trabalhadores têm dos seus colegas, não difere muito. Com efeito, 33,3% deram resposta neutra, e apenas um indivíduo, que corresponde a 6,7%, acha que existem pessoas insatisfeitas com este emprego. Estes dados vêm ao encontro do que refere Rodrigues (1998, p.202) quando diz que “...No trabalho em turnos nem tudo são espinhos. Dentre as vantagens podem ser citadas os adicionais salariais, a possibilidade de se obter agenda mais favorável para cuidar da família ou de projetos pessoais como estudar, o trabalho com menor supervisão, o uso de trajes mais confortáveis e menos formais, a possibilidade de frequentar estabelecimentos comerciais, desportivos, artísticos, etc, em horários de menor movimento... ... sendo que alguns tornam-se mais produtivos e criativos neste turno.”

As respostas relacionadas com a quantidade de horas de **Sono** entre sucessivos dias do turno da manhã são insuficientes ou podiam ser mais, onde  $\frac{2}{3}$  dos inquiridos responderam afirmativamente. A mesma pergunta, agora direcionada aos dias sucessivos de turnos da noite, obteve vários tipos de respostas, mas o que chama mais a atenção são os trabalhadores responderem que neste turno as horas de sono são suficientes, obtendo 46,7%. Uma possível justificação para estes resultados pode ser dada observando o horário noturno, que inicia às 18h e termina às 9h, mas que tem a possibilidade do Técnico ficar em casa dentro deste horário, deslocando-se para o local de trabalho só quando é requisitado, o que algumas noites de plantão podem se transformar em “quase” dias de folga, proporcionando assim mais horas de descanso e sono.

Quando perguntado como costumavam dormir no turno da noite, cerca de  $\frac{1}{4}$  dos trabalhadores respondeu que dorme mal, mas quase  $\frac{3}{4}$  respondeu que dorme bem ou moderadamente bem. O turno da noite parece oferecer mais descanso que o da manhã, já que apenas 20% dos trabalhadores se sentem pouco descansados.

Acordar mais cedo que o previsto aquando do turno da manhã, é algo que 6,7% quase sempre o faz, 26,7% frequentemente e mais de metade (53,3%) às vezes. A mesma pergunta direcionada para o turno da noite obteve resposta mais preocupantes, já que 66,6% dos inquiridos responderam que acordam entre o frequentemente e às vezes.

Nos dias de folga, a maior parte dos trabalhadores conseguem dormir normalmente sem grandes percalços. Apenas 13,3% respondeu que frequentemente e 13,3% acorda às vezes mais cedo que o previsto. Possivelmente, a noção de saberem que estão de folga e que não têm a pressão das deslocações e do trabalho, ou de serem chamados para intervenções de urgência, deixa-os mais relaxados.

Quanto a possíveis dificuldades em adormecer nos diferentes turnos de trabalho, a maioria dos trabalhadores respondeu que não tinham essas dificuldades no horário da manhã, apenas 6,7% afirmaram ter frequentemente e 33,3% sente às vezes alguma dificuldade em adormecer, ao trabalharem nesse horário. No horário da noite foram obtidos dados diferentes. Com efeito, quase  $\frac{3}{4}$  dos inquiridos têm frequentemente ou às vezes dificuldade em adormecer. Estes dados podem ser explicados conforme refere Khaleque (1998), possivelmente devido a terem de dormir de dia, com luz e barulhos diferentes dos da noite, e ainda estarem em *standby* à espera de serem chamados para uma reparação, aquando da tentativa de dormirem um pouco de noite. Nos dias de folga, apenas 13,3% disse que às vezes tinha alguma dificuldade. Os dados referidos revelam perturbações do sono associadas ao trabalho por turnos conforme referem Silva et al (2010).

Embora no questionário existam 2 perguntas, nas quais era questionado se os inquiridos consumiam algum medicamento ou álcool para os ajudar a adormecer nos vários turnos e dias de folga, as respostas, à exceção de 6,7% no turno da manhã e outros 6,7% no turno da noite, que responderam “às vezes”, foram quase todas de “Quase nunca” e Raramente”, demonstrando que os trabalhadores não têm o hábito de recorrer a substâncias químicas para tentarem adormecer.

A parte da **Fadiga Crónica**, quando perguntada acerca da sensação de Energia, apenas 26,7% dos inquiridos responderam que se sentiam Enérgicos entre às vezes e muito, enquanto 6,7% sentem-se muito sem energia e 80% responderam que costumam sentir-se assim entre muito e às vezes.

As sensações de vigor e de estar ativo obtiveram valores muito semelhantes nas respostas. As médias respetivas foram de 3,2 e 3,33, que na escala utilizada correspondem a “às vezes”.

Em relação a sentido de alerta e de estar animado, os trabalhadores responderam com valores muito positivos, o que demonstra que embora possam estar cansados, conforme demonstram as respostas anteriores, têm a sensação de que se mantêm alertas e animados.

As perguntas acerca do estado de cansaço e esgotamento obtiveram dados quase semelhantes. Em ambas as perguntas, mais de 80% dos inquiridos responderam que maior parte das vezes se sentiam cansados ou esgotados. Estes dados são consonantes com o que refere Costa (2003, cit. in Wilson et al, 2006) quando associam aos problemas dos turnos, os sentimentos de fadiga.

A avaliação da **Saúde Física e Mental**, está distribuída por 5 partes: Problemas Digestivos, Problemas Cardiovasculares, Bem Estar Psicológico, Ansiedade Cognitiva e Somática.

Nos Problemas Digestivos, houve uma pergunta que obteve dados a salientar. A pergunta é a que refere alguma perturbação no apetite, onde 13,3% dos inquiridos responderam que quase sempre a têm. Pinto & Mello (s.d.) dizem que problemas gastrointestinais aparecem geralmente devido aos trabalhadores não terem horários adequados para uma alimentação ideal, sendo que na maior parte das vezes, optam por lanches. Também afirmam que o próprio horário do turno que cumprem, tem influência.

Nos Problemas Cardiovasculares e sintomas dos mesmos, houve 2 itens que chamaram a atenção devido às suas respostas. Os mesmos revelam que 6,7% dos inquiridos sofrem de tensão alta e sentem palpitações anormais no coração. Embora possam ser casos isolados, os mesmos não devem ser ignorados e até tomados em conta por parte dos trabalhadores e empresas.

No Bem Estar Psicológico, 80 % afirmou que não consegue dormir normalmente, estando preocupado; 46,7% dos trabalhadores têm-se sentido infelizes e deprimidos, e 20% sentem-se razoavelmente felizes abaixo do que lhes é normal. Estes dados concordam com o que é dito por Trigo et al. (2007 cit. in Soares, 2011) quando associam o trabalho por turnos a sintomas de stress, burnout e depressão.

Na Ansiedade Cognitiva, 2 perguntas obtiveram resultados a destacar: 20% preocupa-se demasiado acerca de algo sem importância, e 13,3% respondeu que tem pensamentos assustadores entre às vezes e muito.

Na Ansiedade Somática, a pergunta acerca do trabalhador suar/transpirar sem temperaturas altas, mostrou que 53,3% costuma ter este sintoma às vezes, 60% respondeu que tem a sensação do coração bater mais rápido, às vezes e até mais que isso, assim como 53,4% sentia o corpo “nervoso”.

A amostra apresentou alguns sintomas de ansiedade, mas não muito alarmantes, todavia, mesmo nestas circunstâncias, justifica um melhor controlo por parte dos serviços de saúde da entidade patronal, de modo a encontrar soluções para minimizar esta situação.

Noutra parte do questionário, perguntou-se acerca de doenças e patologias que os trabalhadores passaram a ter, quando começaram a trabalhar por turnos, e o resultado foi que 33,3% começaram a ter hipertensão arterial; 33,3% de dores de cabeça; 20% padeciam de colites; 20% de ansiedade crónica; 13,3% de colesterol alto; 13,3% de pedra nos rins; 13,3% de varizes; 13,3% de dores de costas crónicas; 6,7% de ulcera gástrica ou duodenal e 6,7% de depressão.

Este conjunto de dados revela sintonia com o que referem vários autores (Akersted, 1990; Bohle & Tilley, 1990; Moore-Ede & Richardson, 1985, cit. in Fenwick & Tausig, 2001) quando referem que o trabalho por turnos aumenta o risco de vários problemas psicológicos e fisiológicos, em virtude das interrupções dos ritmos circadianos e das alterações no horário das refeições e de sono.

Outro conjunto de perguntas que apoiam os resultados aqui apresentados, remetem para quando foi perguntado se tomaram por mais de 3 meses alguma medicação, as respostas foram as seguintes: 33,3% tomou medicamentos para controlar a hipertensão; 13,3% tónicos e vitaminas; 6,7% tranquilizantes; 6,7% comprimidos para adormecer; 6,7% antidepressivos e 6,7% laxantes. A maior parte destes problemas de saúde e medicação para combater os mesmos, estão relacionados com o sistema gastrointestinal, cardiovascular e foro psicológico, que conforme Lourenço et al, 2008, vários estudos identificaram estes problemas como principais consequências do trabalho por turnos. Regis Filho (1998), diz também que estes sintomas costumam estar relacionados com o Síndrome da Má-adaptação ao Trabalho por Turnos.

Na **Situação Social e Doméstica** foi perguntada se a quantidade de tempo que o Trabalho por Turnos ocupa, permite a realização de outras tarefas necessárias ao equilíbrio da pessoa. 66,7% dos inquiridos responderam que o tempo para estar com o(a) companheiro(a), era muito insuficiente. 73,3% também respondeu que também era insuficiente para estar junto da família mais chegada e amigos, enquanto 53,3% acha que o tempo para estar com os filhos também é insuficiente. A percentagem respondida nesta ultima pergunta é curiosa, já que é inferior à dada para o tempo com as companheiras e outra família chegada e amigos. “..De acordo com Emídio (1998) e Estaca (1998), o trabalhar por turnos altera de forma significativa a vida do cônjuge/parceiro, uma vez que se torna necessário conciliar as tarefas domésticas com as horas de sono do trabalhador...”. Greenhaus e Beutell e também Gutek et al. (cit. in Wilson et al, 2006) e Holland (2004), bem como Nachreimer, Baer, Dickman et al. (1985, cit. in Regis Filho, 1998) referem que os trabalhadores por turnos revelam uma insatisfação crescente nas

relações sociais e familiares, e que o tempo que passam com as famílias e seus filhos, é muito menor que o dos trabalhadores diurnos, dispondo de menos tempos de lazer e de momentos favoráveis à vida familiar e social.

## 5.1 - Limitações do Estudo e Futuras Pesquisas

Uma das limitações desta estudo, reside no fato de ser um estudo transversal. O mesmo é realizado num único momento, não sendo possível obter dados sobre a evolução das consequências do Trabalho por Turnos nos trabalhadores. As opiniões contidas neste trabalho apenas cobrem o momento em que o questionário foi respondido. O desenvolvimento de estudos longitudinais em futuras pesquisas poderá permitir uma análise mais aprofundada e acompanhar o estado de evolução das Consequências do Trabalho por Turnos.

Outra das limitações que se apresenta é o facto de apenas um dos trabalhadores ter respondido às perguntas de desenvolvimento e opinião pessoal. Os restantes apenas utilizaram as respostas fechadas e existentes no Questionário, tornando esta Pesquisa mais Quantitativa do que Mista, como era o objetivo do autor.

Uma das maiores limitações existentes nesta dissertação, é o tamanho da amostra ( $n = 15$ ), o que poderá ter-se refletido nos resultados, especialmente em alguns  $\alpha$  de Cronbach com valores de baixa consistência. Além das limitações intrínsecas dos estudos transversais para inferir causalidade, este estudo foi desenvolvido a partir de uma amostra não probabilística, constituída por Técnicos de Reparação/Manutenção que participaram voluntariamente no estudo. Embora esta profissão seja muito exclusiva, e existirem poucos trabalhadores que exerçam estas funções a nível nacional, restringimos a amostra a uma região, neste caso Lisboa e Vale do Tejo (Antiga Estremadura), e a uma organização, o que poderá não oferecer o reflexo geral das consequências dos Trabalhos por Turnos. Para diminuir essa incógnita, sugere-se que sejam efetuados estudos semelhantes noutras organizações e áreas de negócio.

Relativamente ao instrumento de recolha de dados – o inquérito por questionário – ,foi necessário ao autor da dissertação traduzir por completo o SSI, do Inglês para a nossa língua materna, mas não foi efetuada a validação do mesmo. Antes de efetuar a tradução, houve uma tentativa por parte do autor de obter uma versão validada, mas tal não foi possível.



Os autores do questionário SSI, Barton et al 1995, dizem que pode existir alguma dificuldade em traduzir o mesmo para outras línguas, o que para a língua portuguesa é notório, devido às ambiguidades de ambas as línguas. O mesmo questionário é muito extenso, demorando cerca de uma hora a preencher, contendo demasiados dados para serem discutidos numa dissertação de Mestrado, que é limitada em número de páginas.

## **5.2 - Aspetos positivos da investigação**

O aspeto mais positivo desta dissertação, foi sem dúvida a perceção geral com que o autor ficou, acerca das consequências do Trabalho por Turnos, em pessoas com que este conviveu todos os dias e que apenas ouvia os “lamentos” de cansaço e má disposição.

Outro aspeto positivo é a esperança que os dados obtidos neste trabalho possam ajudar a organização e outras entidades a ter também uma melhor perceção dos problemas originados, e que contribua para encontrar soluções para os mesmos.

## **5.3 - Sugestões para atenuar as consequências negativas do TT**

Para tentar amenizar as consequências negativas do trabalho por turnos, recomenda-se o que foi indicado no Capítulo 3, como por exemplo um maior acompanhamento por parte da organização, a qual poderá analisar e conceber uma boa estrutura de funcionamento do trabalho por turnos, que englobe suporte psicológico e apoio à saúde dos trabalhadores, e com a ajuda destes, tentar implementar um sistema de turnos que não tenha tanto impacto na saúde e vida social/pessoal dos indivíduos.

Os trabalhadores devem utilizar os pequenos truques, como dormir de dia sem a presença da cor azul, e tentar descansar o mais possível.

Espera-se que o estudo que foi feito nesta dissertação sirva para que tanto os Trabalhadores como a organização onde estes estão inseridos, fiquem com uma perceção do seu estado atual, relativamente às consequências que o trabalho por turnos exerce sobre ambos. No caso de implementação de algumas ou todas as melhorias propostas no Capítulo 3, o autor recomenda um estudo semelhante a curto ou médio prazo (não excedendo mais de um ano de intervalo), para os resultados serem comparados e observar-se se existirão melhorias, visando o controle e melhoria contínua da intervenção.

## Conclusão

O objetivo geral deste trabalho foi conhecer os possíveis problemas, o impacto e repercussões dos diferentes turnos, e as características que os mesmos exercem nos Técnicos de Reparação/Manutenção dos equipamentos de Impressão e Envelopagem. Os objetivos específicos visaram conhecer a opinião dos trabalhadores de turnos acerca da satisfação ou insatisfação que neles produzem; da qualidade do seu sono; de possíveis implicações físicas e psicológicas deste tipo de trabalho, e da interferência do trabalho por turnos na vida social e familiar, contribuindo assim para uma melhor compreensão do problema.

A Dissertação foi dividida em 3 partes:

- O *Enquadramento Teórico*, dividido em quatro subcomponentes: Apresentação do trabalho por turnos e o seu enquadramento histórico; Caraterização das consequências negativas que o Trabalho por turnos pode originar, Apresentação de possíveis soluções para essas consequências, e finalmente um ponto distinto, referente à Caraterização da organização.
- A *Caraterização da organização*, à qual pertencem os indivíduos que constituem a amostra. Tratou-se de uma caraterização muito sumária.
- O *Estudo Empírico*, que envolveu cinco subcomponentes: Caraterização dos Participantes, Caraterização do Instrumento, Descrição do Procedimento, seguidos da Descrição dos Resultados obtidos e da Discussão dos mesmos.

Para a obtenção dos dados, o questionário utilizado foi o SSI (Standard Shiftwork Index), o qual foi totalmente traduzido para português, e acrescido no final pelo questionário Maslach Burnout Inventor. Os quais constituíram uma excelente ferramenta para avaliar a extensão e as relações entre os problemas mais comuns relatados, e uma maneira de descobrir quais as melhores medidas para moderar o impacto do trabalho por turnos nos inquiridos.

A saúde e bem estar dos trabalhadores é extremamente importante para a empresa, já que estes, só poderão contribuir com o seu máximo para a organização, estando no seu melhor estado físico e psicológico. Ou seja, para que se atinja produtividade e qualidade, é preciso ter indivíduos saudáveis. Em contrapartida, muitas organizações atuam de uma

forma pouco adequada, exercendo muita pressão sobre os trabalhadores, levando-os a estados de doenças, de insatisfação e desmotivação, o que também pode resultar em altos custos para a organização, devido a despesas de saúde com os trabalhadores, acidentes, baixa produção e menor qualidade (Moreno-Jimenez e Peñacoba Puente, 1995 cit in Paulo da Silva, 2000).

Nos resultados obtidos através do questionário, pode-se observar vários episódios de fadiga, distúrbios do sono, stress.

Os trabalhadores demonstraram que embora cansados e fatigados, mantêm-se alertas e animados. Pode deduzir-se que o trabalho que fazem motiva e gratifica a maior parte dos inquiridos, mas mesmo assim Kanaane (1994 cit. in Paulo da Silva, 2000) avisa que quando realizado com afinco, o trabalho exige esforço, capacidade de concentração e de raciocínio, o que implica um desgaste físico e/ou mental e isso atua na qualidade de vida dos trabalhadores.

Problemas como hipertensão arterial; dores de cabeça; colites; ansiedade crónica; colesterol alto; pedra nos rins; varizes; dores de costas crónica; ulcera gástrica ou duodenal e depressão, foram observadas nas respostas dadas.

Um dos dados de destaque remete para as respostas dadas na Sub-Escala Situação Social e Doméstica, onde mais de metade dos trabalhadores respondeu que o tempo para se dedicar à família, amigos e outras atividades não é suficiente.

Finalmente, considera-se que os objetivos desta Dissertação foram alcançados, ficando o autor da mesma com uma perceção mais aprofundada das consequências do Trabalho por Turnos, e com o desejo que este trabalho possa ajudar as organizações e outras entidades a terem uma melhor perceção dos problemas originados, e assim contribuir para o encontro de soluções de minimização para os mesmos.

Para concluir, considera o autor que, dado que a aplicação do questionário já ocorreu há tempo considerável, seria desejável que o mesmo fosse, novamente aplicado aos mesmos trabalhadores, para que os novos dados obtidos fossem processados e comparados com os da atual Dissertação, de modo a poder analisar-se a evolução e respetivas consequências.

## Bibliografia/Webgrafia

AESST (2009). Workforce diversity and risk assessment. *Facts 87*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Url: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment> visitado a 05-07-2013

Ahasan, Rabiul (2002). Human adaptation to shift work in improving health, safety and productivity – some recommendations. *Work study*. Volume 51, Number 1 – 2002 pp.9-16. MCB UP Limited.

Antunes, Luciana da Conceição; Jornada, Manoela Neves da; Ramalho, Letícia; Hidalgo, Maria Paz Loayza (2010). *Correlation of shift work and waist circumference, body mass index, chronotype and depressive symptoms*. Arquivos Brasileiros de Endocrinologia & Metabologia

Areias, Maria Elenice Quelho; Comandule, Alexandre Quelho (2009). *Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout*. DPMP/FCM da UNICAMP

Barton, Jane; Spelten, Evelien; Totterdell, Peter; Smith, Lawrence; Folkard, Simon; Costa, Giovanni (1995). *The Standard Shiftwork Index: a battery of questionnaires for assessing shiftwork-related problems*, Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 9:1, 4-30

Barreto, D.F. (2008). *Implicações do Trabalho por Turnos na Saúde e na Vida Social e Familiar dos Trabalhadores de Turnos Industriais*. Ponte de Lima: Faculdade de Ciências da Saúde – Universidade Fernando Pessoa. Monografia para a obtenção do Grau de Licenciatura em Enfermagem visitado a 14-04-2010  
<http://ufpbdigital.ufp.pt/dspace/bitstream/10284/888/1/Monografia%20final.pdf>

Bauer, Moisés Evandro (2002). Estresse Como ele abala as defesas do corpo? *CIÊNCIA HOJE*, volume 30, nº 179

Boisard, P.; Cartron, D.; Gollac, M.; Valeyre, A. (2003). *Time and work: Duration of work*. Irlanda: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Brogmus, George; Maynard, Wayne (2006). Safer Shift Work through More Effective Scheduling. *Occupational Health & Safety*; Dec 2006; 75, 12; ABI, pag. 16.

Cação, Jorge (sine datum). *Fadiga*. [www.fpbadminton.pt/fadiga.pdf](http://www.fpbadminton.pt/fadiga.pdf)  
visitado a 18-08-2013

Carvalho, J. E. (2002), *Metodologia do Trabalho Científico: "Saber-Fazer" da Investigação para Dissertações e Teses*. Lisboa- Escolar Editora

Chambel, Maria José (2005). *Stress e bem-estar nas organizações* in Pinto, A. Marques; Silva, A. Lopes da (2005). *Stress e Bem-Estar*. Climepsi Editores, Lisboa

Cohen, Jacob; Cohen, Patricia; West, Stephen G.; Aiken, Leona S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioural sciences*. 3ª edição. Lawrence Erlbaum Associates – New Jersey

Costa, Isabel (2009). *Trabalho por Turnos, Saúde e capacidade para o trabalho dos Enfermeiros*. Faculdade de Medicina – Universidade de Coimbra. Dissertação para a obtenção do Grau de Mestrado em Saúde Ocupacional.

Fenwick, Rudy; Tausig, Mark (2001). Scheduling Stress – Family and Health Outcomes of Shift Work and Scheduling Control. *The American Behavioral Scientist*; Mar 2001; 44, 7

Fischer, F.M.; Moreno, C.R. de C.; Rotenberg, L. (2004). *Trabalho em turnos e noturno – Na sociedade 24 horas*. Editora Atheneu

Freudenberg, H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974, vol. 30 (1), 159 - 165.

Gaspar, S.; Moreno, C.; Menna-Barreto, L. (1998). *Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica*. Departamento de Fisiologia e Biofísica, ICB, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. *Rev Ass Med Brasil* 1998; 44(3): 239-245

Gracia, Francisco; Peiró, José Maria; Ramos, José (1996). Aspectos temporales del Trabajo in Peiró, J. M., & Prieto, F. (Eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: Actividad Laboral en su contexto*. (pp 141 – 151) Madrid – Editorial Síntesis

Hackmann, Berenice Gonçalves (2011). *Tipos de Pesquisas*. Faculdades Integradas de Taquara

Holland, Dennis W. (2004). *The effect of shiftwork related fatigue on the family life of train operators: Implications for safety and health professionals*. Occupational Health Psychology, Union Pacific Railroad Company, Omaha - USA

Khaleque, A..(1998). Sleep deficiency and quality of life of shift workers. *Social Indicators Research*; Feb 1999; 46, 2; ABI/INFORM Global Pag. 181.

Kraft, Ulrich (2006). *Esgotamento Total*. Scientific American: Mente e Cérebro - Psicologia, Psicanálise e Neurociências. Edição 161 – Junho.  
[http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento\\_total\\_2.html](http://www2.uol.com.br/vivermente/reportagens/esgotamento_total_2.html)  
visitado a 06-07-2013

Lakatos, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. Editora Atlas, Brasil, 5ª Edição. Pag. 203.

Lourenço, Raquel Andreia Pinto; Ramos, Susana Isabel Vicente; Cruz, Arménio Guardado (2008). *Implicações do Trabalho por Turnos na vida familiar de Enfermeiros: Vivências dos parceiros*. [www.psicologia.com.pt](http://www.psicologia.com.pt) O Portal dos Psicólogos

Maroco, João; Garcia-Marques, Teresa (2006). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?* Laboratório de Psicologia, 4(1): 65-90 - Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal

Moulton, Donalee (2009). A New View of Shift Work. *OH & S Canada*; Julho/Agosto 2009; 25, 5

Moreno, C. R. de C.; Ficher, F. M.; Rotenberg, L. (2008). *A Sociedade 24 Horas*. São Paulo, Edição 180.

OH & S Canada (1997). *Making shift work work*. Dec 1997; 13, 7; ABI/INFORM Global. pag. 26

O.H.C.O.W. - Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. (2006). *Shiftwork: Health Effects & Solutions*.

Paulo da Silva, Flávia Pietá (2000). *Burnout: Um desafio à saúde do trabalhador*. Psi Universidade Estadual de Londrina, Volume 2 - Número 1 – Junho

Pavan, André Luís (2000). *A Influência da Síndrome da Má-Adaptação ao Trabalho em Turnos na ocorrência dos Acidentes do Trabalho – Um estudo de caso*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina

Pinto, Patrícia Padilha; Mello, Barbara Cristina (sine datum). *Distúrbios decorrentes do trabalho em turnos e noturnos*. Trabalho apresentado para a disciplina de Terapia Ocupacional da São Camilo

Prata, Joana; Silva, Isabel (2013). *Efeitos do Trabalho em Turnos na Saúde e em Dimensões do Contexto Social e Organizacional: Um Estudo na Indústria Eletrônica*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 13(2), maio-ago 2013, pp . 141-154

Rajaratnam, Shantha MW; Arendt, Josephine (2001). Health in a 24-h society. The Lancet; Sep 22, 2001; 358, 9286; *ProQuest Psychology Journals* pg. 999

Regis Filho, G. I. (1998). *Síndrome de Maladaptação ao Trabalho em Turnos – Uma Abordagem Ergonômica*. Florianópolis - Santa Catarina – Brasil: Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação para a obtenção do Grau de Mestrado em Engenharia da Produção. <http://www.eps.ufsc.br/disserta98/gilsee/> visitado a 21-06-2013

Ribeiro, Maria Eugénia Manso Alentejo (2008). *Consequências do Trabalho por Turnos e Nocturno em Profissionais de Enfermagem*. Porto: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Fernando Pessoa. Dissertação para a obtenção do Grau de Psicologia Social e das Organizações. Visitado a 17-06-2013

<http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1073/1/mariaeugeniaribeiro.pdf>

Rodrigues, Valdo Ferreira (1998). *Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima*. R. Un. Alfenas, Alfenas, 4:199-207

Shen, Jie; Dicker, Ben (2008). *The impacts of shiftwork on employees*. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 19, No. 2, February 2008, 392–405

Silva, Emerson C.G.; Chaffin, Rogério A.; Neto, Valdo C. S.; Siqueira Júnior, César L. (2010). *Impactos Gerados pelo Trabalho em Turnos*. [www.perspectivasonline.com.br](http://www.perspectivasonline.com.br) Volume 4, numero13

Soares, Andréa Barros Santana (2011). Síndrome de Burnout em Bancários. *REVISTA EFICAZ* – Revista científica online. Url: <http://www.revista.faculdadeeficaz.com.br/>. Visitado a 29-08-2014

Sonnentag, Sabine; Frese, Michael. *Stress in Organizations* in Borman, Walter C.; Ilgen, Daniel R.; Klimoski, Richard J. (2003). *Handbook of Psychology*. New Jersey - EUA: John Wiley & Sons, Inc.

White, L.; Keith, B. (1990). *The effect of shift work on the quality of marital relations*. Journal of Marriage Family 52 (May).

Wilson, M.G.; Polzer-Debruyne, A.; Chen, S.; Fernandes, S. (2006). *Shift work interventions for reduced work-family conflict*. Employee Relations 29 (2), 162-177



## ANEXO 1

# Questionário sobre o Trabalho por Turnos

O meu nome é Pedro Costa Maurício, e sou aluno do Mestrado de Segurança e Higiene no Trabalho, na Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal. Neste momento encontro-me a elaborar a tese do Mestrado, que se centra em torno dos problemas a que os trabalhadores por turnos podem estar expostos, e o modo como se sentem no seu dia-a-dia.

### O que é este questionário?

Este questionário é sobre o modo como vê o seu trabalho por turnos na Empresa. Tem como objectivo recolher a sua opinião sobre que tipo de problemas os trabalhadores por turnos sofrem ou podem vir a sofrer.

Este questionário não é um teste, por isso não existem respostas “certas” ou “erradas”.

Pretende-se apenas saber a sua visão sobre os assuntos abordados ao longo do questionário.

### Quem vai ver as minhas respostas?

Qualquer informação que forneça neste questionário será tratada com total confidencialidade.

**Em nenhuma situação** os seus dados individuais serão revelados a alguém. Nenhum indivíduo será identificado em qualquer parte dos resultados da investigação.

### Como devo preencher este questionário?

Por favor, complete o questionário pensando no trabalho que faz normalmente e responda a todas as questões o mais sinceramente possível.

Leia cada questão com cuidado e siga as instruções que são dadas no início das várias questões ou grupos, mas responda de imediato, confiando na sua primeira reação.

### Quais os assuntos abordados neste questionário?

O questionário está dividido em 7 partes:

**Parte 1.** Nesta parte são pedidos dados biográficos e sobre os turnos. Esta informação é muito importante para podermos comparar diferentes grupos.

**Parte 2.** Sono e fadiga.

**Parte 3.** Saúde e bem-estar.

**Parte 4.** Situação social e doméstica.

**Parte 5.** Estratégias para lidar com os problemas.

**Parte 6.** O tipo de pessoa que sou.

**Parte 7.** Sentimentos face ao trabalho.

Mais uma vez sublinho que este questionário é **anónimo** e que as informações por si fornecidas serão tratadas com total confidencialidade.

Agradeço a sua disponibilidade e participação nesta fase de recolha dos dados para a minha dissertação de mestrado.

*Pedro Maurício.*

## 1. Dados Biográficos

Por favor, responda às seguintes perguntas com a maior precisão possível. Por favor, note que as informações que fornecer serão tratadas com confidencialidade. Esta informação é muito importante para podermos comparar diferentes grupos.

1.1 Idade (assinale a sua faixa etária correspondente):

- (a) 16 a 18 anos \_\_\_\_\_
- (b) 19 a 24 anos \_\_\_\_\_
- (c) 25 a 35 anos \_\_\_\_\_
- (d) 36 a 45 anos \_\_\_\_\_
- (e) 46 a 55 anos \_\_\_\_\_
- (f) mais de 56 anos \_\_\_\_\_

1.2 Sexo: Feminino Masculino  
(assinale um)

1.3 Estado civil: (a) casado(a)/união de facto  
(assinale uma) (b) separado(a)/divorciado(a)  
(c) viúvo(a)  
(d) solteiro(a)

1.4 Em média, quantas horas por semana, o(a) seu(sua) companheiro(a) trabalha num emprego remunerado?  
\_\_\_\_\_ horas

1.5 Qual o tipo de horário de trabalho habitual do(a) seu (sua) companheiro(a)?  
(assinale um)

- (a) diurno - sem turnos
- (b) turnos rotativos com noites
- (c) turnos rotativos sem noites
- (d) Sempre noites
- (e) Outros \_\_\_\_\_

1.6 Qual a satisfação do seu companheiro acerca do seu trabalho por turnos?  
(assinale um)

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.7 Quantas pessoas no seu agregado familiar, pertencem a cada um dos seguintes grupos de idade (excluindo-se a si mesmo)?

- (a) 0 a 5 anos \_\_\_\_\_
- (b) 6 a 12 anos \_\_\_\_\_
- (c) 13 a 18 anos \_\_\_\_\_
- (d) 19 a 24 anos \_\_\_\_\_
- (e) 25 a 60 anos \_\_\_\_\_
- (f) mais de 60 anos \_\_\_\_\_

1.8 Quantos dos anteriormente indicados, necessitam de cuidados especiais da sua parte? \_\_\_\_\_

1.9 Há quanto anos trabalha, desde que entrou no mercado de trabalho? \_\_\_\_\_ anos.

1.10 Há quanto tempo, trabalha no actual sistema de turnos? \_\_\_\_\_ anos \_\_\_\_\_ meses.

1.11 Há quanto tempo trabalha por turnos? \_\_\_\_\_anos \_\_\_\_\_meses.

1.12 Em média, quantas horas pagas por semana, trabalha (excluindo horas extraordinárias)? \_\_\_\_\_horas \_\_\_\_\_ minutos.

1.13 Em média, quantas horas extraordinárias pagas, trabalha por semana? \_\_\_\_\_horas \_\_\_\_\_minutos.

1.14 Em média, quantas horas extraordinárias não pagas trabalha por semana? \_\_\_\_\_horas \_\_\_\_\_minutos

1.15 Tem outro emprego remunerado além de principal? \_\_\_\_ sim \_\_\_\_ não  
(Assinale com uma cruz a opção correcta)

1.16 Se alguma vez efetuou uma pausa (ou mais) na sua carreira, quanto tempo durou no total? \_\_\_\_\_anos \_\_\_\_\_meses

### Os detalhes do turno

1.17 Para cada um dos turnos que normalmente trabalha, indique o início e o fim dos mesmos.  
(Caso uma das hipóteses não exista nos seus horários, deixe em branco; por favor, use o tempo de 24 h, exemplo: 21:30).

	INÍCIO	TÉRMINO
(a) Turno da manhã	_____	_____
(b) Turno da tarde	_____	_____
(c) Turno do meio-dia	_____	_____
(d) Turno da noite	_____	_____
(e) Outro _____ (favor especificar)	_____	_____

1.18 Em média, quanto tempo gasta na viagem de e para o trabalho?

	PARA TRABALHAR	PARA CASA
(a) Turno da manhã	_____minutos	_____minutos
(b) Turno da tarde	_____minutos	_____minutos
(c) Turno da noite	_____minutos	_____minutos
(d) Outro _____ (favor especificar)	_____minutos	_____minutos

1.19 Como se desloca normalmente para o local de trabalho? (assinale um)

(a) Transporte público \_\_\_\_\_

(b) Transporte privado \_\_\_\_\_

(c) por uma combinação de transportes públicos e privados

(d) Transporte fornecidos pela empresa

(e) A pé

1.20 Sente-se inseguro quando viaja de, e para o trabalho, em algum dos seguintes turnos?  
(circule um para cada)

	Nunca	Às vezes	Raramente	Quase sempre
(a) Turno da manhã	1	2	3	4
(b) Turno da tarde	1	2	3	4
(c) Turno da noite	1	2	3	4
(d) Outro _____ (favor especificar)	1	2	3	4

1.21 Para cada um dos turnos que **normalmente trabalha**, em média, quantos turnos sucessivos com o **mesmo horário** trabalha, antes de mudar para outro turno de horário diferente, ou antes de gozar as folgas?

	QUANTIDADE
(a) Número de turnos da manhã sucessivos	_____
(b) Número de turnos da tarde sucessivos	_____
(c) Número de turnos da noite sucessivos	_____
(d) Número de turnos sucessivos (de qualquer tipo) antes dos dias de folga	_____
(e) Outro _____ (favor especificar)	_____

1.22. Quantos turnos de qualquer tipo, trabalhou entre os dias de folga, no mês passado? \_\_\_\_\_turnos.

1.23 Em média, quantos dias sucessivos de folga tem? \_\_\_\_\_dias.

1.24 No geral, quando muda de um turno para outro, qual é o turno seguinte, ou qual o turno que trabalha a seguir aos dias de folga? (preencha com “tarde”, “manhã”, “noite” ou “depende”)

(a) turnos de manhã normalmente são seguidos por:\_\_\_\_\_

(b) turnos da tarde normalmente são seguidos por:\_\_\_\_\_

(c) turnos da noite normalmente são seguidos por:\_\_\_\_\_

(d) outro tipo de turnos normalmente são seguidos por:\_\_\_\_\_

(e) os dias de folga normalmente são seguidos por:\_\_\_\_\_

1.25 Em média, quantos turnos da noite trabalha por ano? \_\_\_\_\_noites.

1.26 Como estão estes turnos nocturnos organizados?

(por favor assinale aquela alternativa que melhor descreve o seu trabalho nocturno)

- (a) turno da noite permanente.
- (b) um único turno de plantão por ano.
- (c) ocasionais turnos de plantão por ano.
- (d) uma ou mais semanas de noites, por mês.
- (e) uma ou duas noites por semana.
- (f) outro? (favor especificar) \_\_\_\_\_

1.27 Em média, quantos fins-de-semana goza em 28 dias (4 semanas)? \_\_\_\_\_ fins-de-semana.

1.28 Como é o sistema de mudança de turnos, que trabalha?

(assinale uma)

- (a) **REGULAR**: os funcionários são fixos, e a equipa é repetida aquando da rotação dos turnos, mesmo que ocasionalmente possam ocorrer variações para atender a pedidos especiais.
- (b) **IRREGULAR**: os funcionários não se repetem no turno, aquando da rotação do mesmo, e as preferências dos funcionários não são tidos em conta.
- (c) **FLEXIVEL**: os funcionários são consultados sobre qual o horário que preferem, antes de serem atribuídos aos turnos.

1.29 Se o sistema de mudança de turnos é **REGULAR**, indique quantas semanas de rotação antes de repetir o mesmo turno? \_\_\_\_\_ semanas.

	Nenhum	Muito pouco	Pouco	Algum	Total
1.30 Em que medida acha que tem controle sobre os turnos onde trabalha? (assinale a que melhor se adapta a si)	1	2	3	4	5

1.31 Até que ponto sente que tem o controle dos horários de início e término dos turnos, onde trabalha?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

1.32 Com que tempo de antecedência, tem conhecimento de turno e do horário que irá cumprir? \_\_\_\_\_ semanas \_\_\_\_\_ dias.

1.33 Para cada uma das seguintes opções, indique quantas vezes:

(Faça um círculo num número para cada um)

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(a) é requisitado para alterar o seu horário/turno, a curto prazo	1	2	3	4	5
(b) troca de turno com os colegas	1	2	3	4	5
(c) faz um pedido para trabalhar noutra turno	1	2	3	4	5

1.34 Use os números de 1 a 5 para classificar a sua carga de trabalho, em comparação com a carga de trabalho média de outras pessoas, executando trabalhos semelhantes noutras partes da sua organização:

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores



1= Extremamente leve 2=Bastante leve 3=A mesma coisa 4 = Muito sobrecarregado 5=Extremamente sobrecarregado

(Insira um número para cada tipo de carga de trabalho em cada turno)

	Turno da manhã	Turno da tarde	Turno da noite
(a) carga de trabalho física	___	___	___
(b) carga de trabalho mental	___	___	___
	Turno da manhã	Turno da tarde	Turno da noite
(c) pressão de prazos a cumprir	___	___	___
(d) stress emocional	___	___	___

1.35 Quais as suas principais razões para trabalhar por turnos?

(faça um círculo num número, para cada um)

	Não é razão para mim		Razão Parcial para mim		Razão forte para mim
(a) faz parte do trabalho	1	2	3	4	5
(b) foi o único trabalho disponível	1	2	3	4	5
(c) mais conveniente para as minhas responsabilidades domésticas	1	2	3	4	5
(d) é mais bem remunerado	1	2	3	4	5
(e) outra_____	1	2	3	4	5

(por favor, indique as suas razões)

1.36 Admitindo que mantinha todos os mesmos direitos, regalias e pagamentos, preferia desistir dos turnos, e arranjar um trabalho diurno sem turnos?

(assinale um)

Definitivamente não	provavelmente não	talvez	provavelmente sim	definitivamente sim
1	2	3	4	5

1.37 Para si, quais são as três principais **vantagens** de trabalhar por turnos?

(a)\_\_\_\_\_

(b)\_\_\_\_\_

(c)\_\_\_\_\_

1.38 E as três principais **desvantagens** de trabalhar por turnos?

(a)\_\_\_\_\_

(b)\_\_\_\_\_

(c)\_\_\_\_\_

1.39 No geral, acha que as vantagens do seu horário de trabalho por turnos, superam as desvantagens?

<b>Definitivamente não</b>	<b>provavelmente não</b>	<b>talvez</b>	<b>provavelmente sim</b>	<b>definitivamente sim</b>
1	2	3	4	5

1.40 Se fosse possível escolher o início e fim dos seus turnos, que horas escolheria?

	INÍCIO	TÉRMINO
(a) Turno da manhã	_____	_____
(b) Turno da tarde	_____	_____
(c) Turno da noite	_____	_____
(d) Outro _____ (favor especificar)	_____	_____

1.41 As seguintes perguntas referem-se à satisfação geral, e não à sua satisfação com o seu sistema de turnos. Faça um círculo na resposta mais apropriada para cada questão.

	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo um pouco</b>	<b>Discordo um pouco</b>	<b>Neutro</b>	<b>Concordo um pouco</b>	<b>Concordo um pouco</b>	<b>Concordo totalmente</b>
(a) Num modo geral, estou muito satisfeito com este emprego	1	2	3	4	5	6	7
(b) frequentemente penso desistir deste emprego	1	2	3	4	5	6	7
(c) geralmente estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço neste emprego	1	2	3	4	5	6	7
(d) a maioria das pessoas neste trabalho estão muito satisfeitas com o mesmo	1	2	3	4	5	6	7
(e) Há pessoas neste trabalho, que muitas vezes pensam em desistir do mesmo	1	2	3	4	5	6	7

## 2. O seu sono e fadiga

2.1 A que momento normalmente adormece e acorda nos seguintes pontos abaixo descritos, no seu sistema de turnos? **Por favor, note que, dependendo do seu sistema de turnos, algumas das pessoas podem ter a mesma resposta para vários turnos. Em caso afirmativo, indique isso escrevendo "mesmo que e"; "mesmo que g", etc.** Por favor, use o tempo de 24 h (ex. 22:30)

	ADORMECE	ACORDA
<b>Turno da manhã</b>		
(a) antes do seu primeiro dia do turno da manhã	_____	_____
(b) entre dois dias de turno da manhã consecutivos	_____	_____
(c) depois de seu último dia de turno da manhã	_____	_____
<b>Turno da tarde</b>		
(d) antes do seu primeiro dia do turno da tarde	_____	_____
(e) entre dois dias de turno da tarde consecutivos	_____	_____
(f) depois de seu último dia de turno da tarde	_____	_____

### Turno da noite

- (g) antes do seu primeiro dia do turno da noite \_\_\_\_\_
- (h) entre dois dias de turno da noite consecutivos \_\_\_\_\_
- (i) depois de seu último dia de turno da noite \_\_\_\_\_

### Dia de folga

- (j) antes do seu primeiro dia de folga \_\_\_\_\_
- (k) entre dois dias consecutivos de folga \_\_\_\_\_
- (l) após o seu último dia de folga \_\_\_\_\_

2.2 Se normalmente faz uma sesta/sestas além de seu sono principal, seja no trabalho ou em casa, em que momento a(s) costuma fazer?

- (a) No turno da manhã das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_ e das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_
- (b) no turno da tarde das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_ e das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_
- (c) no turno da noite das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_ e das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_
- (d) nos dias de folga das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_ e das \_\_\_\_\_ até às \_\_\_\_\_

2.3 Quantas horas de sono acha que precisa por dia, independentemente do turno em que esteja? \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_\_ minutos.

2.4 O que acha acerca da quantidade de horas de sono que costuma ter? (Assinale um número para cada)

	São insuficientes	Podiam ser muito mais	Podiam ser mais	São suficientes	São demais
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

2.5 Normalmente, como costuma dormir? (Assinale um número para cada)

	Muito mal	Mal	Moderadamente bem	Bem	Muito bem
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

2.6 Normalmente, quão descansado se sente depois de dormir? (Assinale um número para cada)



	<b>Definitivamente não descansei</b>	<b>Pouco descansado</b>	<b>Moderadamente descansado</b>	<b>Descansado</b>	<b>Extremamente descansado</b>
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

## 2.7 Costuma acordar mais cedo do que o previsto? (Assinale um número para cada)

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

## 2.8 Tem dificuldade em adormecer? (Assinale um número para cada)

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

## 2.9 Toma algum medicamento para adormecer? (Assinale um número para cada)

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

## 2.10 Consome álcool para o ajudar a dormir? (Assinale um número para cada)

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) entre sucessivos dias do turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) entre sucessivos dias do turno da tarde	1	2	3	4	5

(c) entre sucessivos dias do turno da noite	1	2	3	4	5
(d) entre sucessivos dias de folga	1	2	3	4	5

2.11 Costuma sentir-se cansado? (Assinale um número para cada)

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) No turno da manhã	1	2	3	4	5
(b) No turno da tarde	1	2	3	4	5
(c) No turno da noite	1	2	3	4	5
(d) Nos dias de folga	1	2	3	4	5

2.12 Os seguintes itens referem o quão cansado ou enérgico geralmente se sente, independentemente de ter dormido bastante, ou tendo trabalhado arduamente. Algumas pessoas parecem "sofrer" de cansaço permanente, mesmo nos dias de descanso e férias, enquanto outras parecem ter energia ilimitada. Por favor, indique o grau a que as seguintes afirmações se aplicam ao seu "estado de espírito" normal. (Assinale um número para cada).

	<b>De modo algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
(a) geralmente sinto-me muito enérgico	1	2	3	4	5
(b) geralmente sinto-me sem energia	1	2	3	4	5
(c) geralmente sinto-me muito activo	1	2	3	4	5
(d) sinto-me cansado a maior parte do tempo	1	2	3	4	5
(e) geralmente sinto-me cheio de vigor	1	2	3	4	5
(f) geralmente sinto-me um pouco "mole"	1	2	3	4	5
(g) geralmente sinto-me alerta	1	2	3	4	5
(h) sinto-me muitas vezes esgotado	1	2	3	4	5
(i) geralmente sinto-me animado	1	2	3	4	5
(j) sinto-me cansado a maior parte do tempo	1	2	3	4	5

2.13 Tem outros comentários ou observações relativas ao seu sono e fadiga que não tenham sido abordadas na secção anterior? Se sim, tente descrevê-los:

.....

.....

.....

.....

### 3. A sua saúde e bem-estar

3.1 Por favor, indique com que frequência sente as seguintes afirmações, assinalando o número mais apropriado:

	<b>Nunca</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Raramente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) Com que frequência o seu apetite é perturbado?	1	2	3	4
(b) com que frequência tem de “ter cuidado” com o que come, para evitar problemas de estômago?	1	2	3	4
(c) com que frequência sente náuseas?	1	2	3	4
(d) quantas vezes sofre de azia, ou dores de estômago?	1	2	3	4
(e) quantas vezes se queixa de dificuldades na digestão?	1	2	3	4
(f) com que frequência sofre de barriga inchada ou flatulência?	1	2	3	4
(g) com que frequência sofre de dores abdominais?	1	2	3	4
	<b>Nunca</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Raramente</b>	<b>Quase sempre</b>
(h) com que frequência sofre de obstipação ou diarreia?	1	2	3	4
(i) com que frequência sofre de palpitações no coração, fora do normal?	1	2	3	4
(j) com que frequência sofre de dores de peito?	1	2	3	4
(k) com que frequência, sofre de vertigens?	1	2	3	4
(l) com que frequência sofre de “subidas” súbitas de sangue à sua cabeça?	1	2	3	4
(m) sofre de falta de ar (fica a arfar), quando normalmente sobe escadas?	1	2	3	4
(n) quantas vezes lhe foi dito que tem a tensão alta?	1	2	3	4
(o) já esteve ciente do seu coração ter batimentos irregulares?	1	2	3	4
(p) sofre de pés inchados?	1	2	3	4
(q) com que frequência costuma sentir um “aperto” no peito?	1	2	3	4
(r) sente (ou sentiu) que ganhou mais peso, quando começou a trabalhar por turnos?	1	2	3	4

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores

(s) sente (ou sentiu) que perdeu peso, quando começou a trabalhar por turnos?

1

2

3

4

3.2 Sofreu (ou sofre) de algum (ns) dos seguintes problemas (diagnosticado pelo seu médico)?

(Faça um √ nos sítios mais apropriados para cada problema)

	<b>Antes de trabalhar por turnos</b>	<b>Desde que comecei a trabalhar por turnos</b>	<b>Nunca</b>
(a) dor de costas crónica	.....	.....	.....
(b) gastrite, duodenite	.....	.....	.....
(c) úlcera gástrica ou duodenal	.....	.....	.....
(d) pedras na vesícula	.....	.....	.....
(e) colites	.....	.....	.....
(f) sinusite, amigdalite	.....	.....	.....
(g) asma brônquica	.....	.....	.....
(h) Angina de peito	.....	.....	.....
(i) ataque cardíaco grave (enfarte do miocárdio)	.....	.....	.....
(j) hipertensão arterial	.....	.....	.....

	<b>Antes de trabalhar por turnos</b>	<b>Desde que comecei a trabalhar por turnos</b>	<b>Nunca</b>
(k) arritmias cardíacas	.....	.....	.....
(l) hipercolesterolemia (colesterol alto)	.....	.....	.....
(m) Diabetes	.....	.....	.....
(n) Cistite (infecção na bexiga)	.....	.....	.....
(o) pedras nos rins	.....	.....	.....
(p) Eczema	.....	.....	.....
(q) ansiedade crónica	.....	.....	.....
(r) depressão	.....	.....	.....
(s) artrite	.....	.....	.....
(t) hemorróidas	.....	.....	.....
(u) varizes	.....	.....	.....
(v) Anemia	.....	.....	.....
(w) dores de cabeça	.....	.....	.....

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores

(x) outro \_\_\_\_\_ .....  
 (favor especificar)

outro \_\_\_\_\_ .....  
 (favor especificar)

3.3 Tomou algum dos seguintes medicamentos, por tempo prolongado (mais de três meses)?

	<b>Antes de trabalhar por turnos</b>	<b>Desde que comecei a trabalhar por turnos</b>	<b>Nunca</b>
(a) tranquilizantes	.....	.....	.....
(b) comprimidos para adormecer	.....	.....	.....
(c) antidepressivos	.....	.....	.....
(d) Antiácidos	.....	.....	.....
(e) antiespasmódicos	.....	.....	.....
(f) laxantes	.....	.....	.....
(g) medicamentos para controlar a pressão arterial	.....	.....	.....
(h) diuréticos	.....	.....	.....
(i) medicamentos para o coração	.....	.....	.....
(j) vasodilatadores	.....	.....	.....
	<b>Antes de trabalhar por turnos</b>	<b>Desde que comecei a trabalhar por turnos</b>	<b>Nunca</b>
(k) broncodilatadores	.....	.....	.....
(l) vitaminas, tónicos	.....	.....	.....
(m) analgésicos	.....	.....	.....
(n) esteroides	.....	.....	.....
(o) medicamentos anti-inflamatórios	.....	.....	.....
(p) hormonais (excepto contraceptivos)	.....	.....	.....
(q) outro _____ (favor especificar)	.....	.....	.....
outro _____ (favor especificar)	.....	.....	.....

	<b>Antes de trabalhar por turnos</b>	<b>Desde que comecei a trabalhar por turnos</b>
--	--	---

3.4 Em média, quantos cigarros fuma por semana? ..... ..

3.5 Em média, quantas unidades de álcool, consome por semana?  
(por exemplo, 1 unidade = 0,2 litro de cerveja, ou 1 copo de vinho  
ou 1 medida de bebidas espíritas)

.....

.....

3.6 Em média, quantas chávenas de café,  
chá ou bebidas com cafeína (tipo colas) bebe diariamente?

.....

.....

3.7 No caso de ser mulher, e que não esteja a tomar a pílula anticoncepcional, o seu ciclo menstrual era (é):  
(Assinale um número para cada um)

	<b>Bastante irregular</b>	<b>Irregular</b>	<b>Regular</b>	<b>Bastante regular</b>
(a) Antes de começar a trabalhar por turnos	1	2	3	4
(b) desde que começou a trabalhar por turnos	1	2	3	4

3.8 As seguintes perguntas têm como necessidade, a **obtenção de informação acerca de como se sentiu no geral, ao longo das últimas semanas**. Faça um círculo na resposta mais adequada para cada pergunta. Lembre-se de queixas presentes e recentes, não aquelas que teve no passado mais distante.

(a) Consegue concentrar-se no que está a fazer?	<b>Melhor que o habitual</b>	<b>Mesmo que o habitual</b>	<b>Menos que o habitual</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(b) consegue dormir bem, mesmo com preocupações?	<b>Durmo normalmente</b>	<b>Pouco menos que o normal</b>	<b>Menos que o normal</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(c) sente que tem um papel importante no que faz?	<b>Mais que o habitual</b>	<b>O Mesmo</b>	<b>Menos que o habitual</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(d) sente-se capaz de tomar decisões acerca de vários assuntos?	<b>Mais que o habitual</b>	<b>O Normal</b>	<b>Menos que o habitual</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(e) sente-se constantemente sob pressão?	<b>O habitual</b>	<b>Pouco mais que o normal</b>	<b>Mais que o normal</b>	<b>Muito mais que o habitual</b>
(f) sente que não consegue superar as suas dificuldades?	<b>Nada fora do normal</b>	<b>Pouco mais que o normal</b>	<b>Mais que o normal</b>	<b>Muito mais que o habitual</b>
(g) tem sido capaz de desfrutar das suas actividades normais do dia-a-dia?	<b>Mais que o habitual</b>	<b>O Normal</b>	<b>Menos que o habitual</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(h) tem sido capaz de enfrentar os seus problemas?	<b>Mais que o habitual</b>	<b>O Normal</b>	<b>Menos que o habitual</b>	<b>Muito menos que o habitual</b>
(i) Tem se sentido infeliz e deprimido?	<b>O habitual</b>	<b>Pouco mais que o normal</b>	<b>Mais que o normal</b>	<b>Muito mais que o habitual</b>
(j) tem vindo a perder a confiança em si mesmo?	<b>Nada fora do normal</b>	<b>Pouco mais que o normal</b>	<b>Mais que o normal</b>	<b>Muito mais que o habitual</b>
(k) tem se sentido como uma pessoa inútil?	<b>Nada fora do normal</b>	<b>Pouco mais que o normal</b>	<b>Mais que o normal</b>	<b>Muito mais que o habitual</b>

(l) considerando várias das respostas anteriores, tem se sentindo razoavelmente feliz?

**Mais que o habitual**

**O Normal**

**Menos que o habitual**

**Muito menos que o habitual**

3.9 Abaixo estão listadas algumas descrições dos sintomas de ansiedade.

Por favor, indique o grau dos sintomas e estados de espírito que **geralmente/normalmente** sente **quando está ansioso**.

	<b>De modo Algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
(a) transpirar / suar	1	2	3	4	5
(b) o meu coração bate mais rápido	1	2	3	4	5
(c) preocupo-me demasiado acerca de algo sem importância	1	2	3	4	5
(d) sinto o meu corpo “nervoso”	1	2	3	4	5
(e) imagino coisas terríveis e assustadoras	1	2	3	4	5
(f) tenho diarreia	1	2	3	4	5
(g) não consigo evitar que a ansiedade provoque ideias estranhas na minha mente	1	2	3	4	5
(h) fico com uma sensação estranha no estômago	1	2	3	4	5
(i) penso em assuntos sem importância, mas que me incomodam	1	2	3	4	5
(j) sinto-me nervoso	1	2	3	4	5
(k) sinto que estou perdendo certas coisas, devido a não conseguir organizar as minhas ideias atempadamente	1	2	3	4	5
(l) sinto-me fisicamente imobilizado	1	2	3	4	5
(m) não consigo evitar que a ansiedade provoque pensamentos estranhos	1	2	3	4	5
	<b>De modo Algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
(n) tenho dificuldades em concentrar-me, devido a pensamentos difíceis de evitar	1	2	3	4	5

## 4. Situação social e doméstica

4.1 Está satisfeito com a quantidade de tempo que o seu sistema de turnos deixa para:

	<b>De modo Algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
(a) hobbies individuais e/ou actividades desportivas	1	2	3	4	5
(b) hobbies em grupo e/ou actividades desportivas	1	2	3	4	5
(c) o(a) seu(sua) companheiro(a)	1	2	3	4	5

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores

(d) a família mais chegada	1	2	3	4	5
(e) amigos e outras relações	1	2	3	4	5
(f) eventos culturais (cinema, teatro, concertos) e outras saídas	1	2	3	4	5
(g) aderir a organizações sociais	1	2	3	4	5
(h) cursos de educação para adultos	1	2	3	4	5
(i) Os seus filhos	1	2	3	4	5
(j) ir ao banco, finanças, correios, e outros serviços	1	2	3	4	5
(k) ir ao dentista, médico ou outro serviço de saúde	1	2	3	4	5
(l) acompanhar algum tipo de obra ou remodelação na sua casa	1	2	3	4	5
(m) fazer as compras do dia-a-dia	1	2	3	4	5
(n) comprar roupa, caçado, mobílias e electrodomésticos	1	2	3	4	5
(o) saídas e passeios ao fim-de-semana	1	2	3	4	5
(p) passeios com a família	1	2	3	4	5
(q) você mesmo	1	2	3	4	5
(r) tarefas domésticas	1	2	3	4	5
(s) actividades religiosas	1	2	3	4	5

	De modo Algum		Às vezes		Muito
4.2 No geral, quanto é que o seu sistema de turnos interfere com o tipo de coisas que gostaria de fazer no seu tempo livre (exemplo, actividade desportivas, hobbies, etc.)?	1	2	3	4	5
	De modo Algum		Às vezes		Muito
4.3 E como interfere com as actividades domésticas que tem que fazer no seu tempo livre (exemplo: tarefas domésticas, cuidar de crianças, etc.)?	1	2	3	4	5
4.4 E como interfere com as actividades não-domésticas que tem que fazer no seu tempo livre (exemplo: ir ao médico, Biblioteca, banco, cabeleireiro, etc.)?	1	2	3	4	5
4.5 Na questão 4.1, por favor faça um círculo na letra desses itens (a ao s) que para si são de pouca importância, ou que não se aplicam.					



## 5. Como lido com a situação

Os turnos afectam muitas pessoas de inúmeras maneiras, como por exemplo, na vida social e doméstica. Consequentemente, os trabalhadores tendem a lidar com os efeitos dos turnos, de diferentes maneiras e graus.

Abaixo está que uma lista de 8 diferentes estratégias que as pessoas podem utilizar para lidar com os problemas que vivenciam.

Em relação às áreas de problemas diferentes indicadas abaixo, **indique a medida que usa** (ou usou) **para cada** uma das estratégias listadas.

Áreas problemáticas:

A sua <b>vida social / pessoal</b>	exemplo: passear, visitar amigos, etc.
A sua <b>vida doméstica</b>	exemplo: tarefas domésticas, tratar do jardim, cuidar das crianças, etc.
O <b>sono</b> que usufrui	exemplo: insónias, distúrbios do sono, etc.
O seu <b>emprego</b>	exemplo: organização do trabalho, o seu rendimento laboral

Pode ajudar no preenchimento da próxima questão, se pensar num evento relacionado com cada uma das áreas.

Exemplo: para a área do **sono**, tem dificuldade em dormir durante o dia, por causa da luz e do ruído.

Para solucionar este problema:

-Pode escurecer o quarto. Se não fizer nada, assinale o 1.

5.1. Em que medida usa as seguintes estratégias, quando tem problemas na sua **vida social / pessoal**, e estes são causados pelo trabalho por turnos?

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(a) faço para resolver os problemas nesta situação	1	2	3	4	5
(b) tento ver o problema de outro ângulo, para que não pareça tão mau	1	2	3	4	5
(c) deixo transparecer as minhas emoções	1	2	3	4	5
(d) converso com alguém acerca de como me sinto	1	2	3	4	5
(e) evito pensar ou fazer alguma coisa, acerca da situação	1	2	3	4	5
(f) desejo que a situação desapareça ou termine	1	2	3	4	5
(g) critico-me ou culpo-me a mim mesmo pelo que está a acontecer	1	2	3	4	5
(h) passo mais tempo sozinho	1	2	3	4	5

5.2 Em que medida usa as seguintes estratégias, quando tem problemas na sua **vida doméstica**, causados pelo trabalho por turnos?

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(a) faço para resolver os problemas nesta situação	1	2	3	4	5
(b) tento ver o problema de outro ângulo, para que não pareça tão mau	1	2	3	4	5
(c) deixo transparecer as minhas emoções	1	2	3	4	5

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores

(d) converso com alguém acerca de como me sinto	1	2	3	4	5
(e) evito pensar ou fazer alguma coisa acerca da situação	1	2	3	4	5
(f) desejo que a situação desapareça ou termine	1	2	3	4	5
(g) critico-me ou culpo-me a mim mesmo pelo que está a acontecer	1	2	3	4	5
(h) passo mais tempo sozinho	1	2	3	4	5

5.3 Em que medida usa as seguintes estratégias, quando tem problemas com o **sono**, causados pelo trabalho por turnos?

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) faço para resolver os problemas nesta situação	1	2	3	4	5
(b) tento ver o problema de outro ângulo, para que não pareça tão mau	1	2	3	4	5
(c) deixo transparecer as minhas emoções	1	2	3	4	5
(d) converso com alguém acerca de como me sinto	1	2	3	4	5
(e) evito pensar ou fazer alguma coisa acerca da situação	1	2	3	4	5
(f) desejo que a situação desapareça ou termine	1	2	3	4	5
(g) critico-me ou culpo-me a mim mesmo pelo que está a acontecer	1	2	3	4	5
(h) passo mais tempo sozinho	1	2	3	4	5

5.4 Em que medida usa as seguintes estratégias, quando tem problemas no **emprego**, causados pelo trabalho por turnos?

	<b>Quase nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Quase sempre</b>
(a) faço para resolver os problemas nesta situação	1	2	3	4	5
(b) tento ver o problema de outro ângulo, para que não pareça tão mau	1	2	3	4	5
(c) deixo transparecer as minhas emoções	1	2	3	4	5
(d) converso com alguém acerca de como me sinto	1	2	3	4	5
(e) evito pensar ou fazer alguma coisa acerca da situação	1	2	3	4	5
(f) desejo que a situação desapareça ou termine	1	2	3	4	5

(g) critico-me ou culpo-me a mim mesmo pelo que está a acontecer	1	2	3	4	5
(h) passo mais tempo sozinho	1	2	3	4	5

5.5 No geral, em que medida o trabalho por turnos lhe causa problemas com:

	<b>Nunca</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Sempre</b>
(a) a vida social /pessoal	1	2	3	4	5
(b) a vida doméstica	1	2	3	4	5
(c) o sono	1	2	3	4	5
(d) o emprego	1	2	3	4	5

5.6. Em que medida acha que há problemas organizacionais no seu trabalho (por exemplo, a forma como o trabalho é organizado, organização do pessoal, ou as decisões de gestão implementadas)?

	<b>De modo algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
	1	2	3	4	5

5.7 Acha difícil lidar com estes problemas?	<b>De modo algum</b>		<b>Às vezes</b>		<b>Muito</b>
	1	2	3	4	5

## 6. O tipo de pessoa que é

6.1 Assinale a resposta, para cada item, que melhor o descreve.

(a) Considerando apenas o seu melhor “estado de espírito”, em que momento se levanta, quando está totalmente livre para planear o seu dia?	entre as 05h00 e as 06h30	_____
	entre as 06h30 e as 07h45	_____
	entre as 07h45 e as 09h45	_____
	entre as 09h45 e as 11h00	_____
	entre as 11h00 e as 12h00	_____
(b) Considerando apenas o seu melhor “estado de espírito”, em que momento se deita, quando está totalmente livre para planear o seu dia?	entre as 20h00 e as 21h00	_____
	entre as 21h00 e as 22h15	_____
	entre as 22h15 e as 00h30	_____
	entre as 00h30 e as 01h45	_____
	entre as 01h45 e as 03h00	_____
(c) No caso de circunstâncias normais, consegue acordar de manhã facilmente e sem “grandes dramas”?	nada fácil	_____
	alguma facilidade	_____
	normalmente	_____
	muito facilmente	_____
(d) Sente-se desperto e alerta durante a primeira meia hora, após ter acordado de manhã?	nada alerta	_____
	um pouco alerta	_____
	normalmente alerta	_____

(d) Quão cansado se sente, durante a primeira meia hora, após ter acordado de manhã?

muito alerta \_\_\_\_\_  
 muito cansado \_\_\_\_\_  
 um pouco cansado \_\_\_\_\_  
 pouco revigorado \_\_\_\_\_  
 nada cansado \_\_\_\_\_

(f) Decidiu praticar exercício físico. Um amigo sugeriu que se faça uma hora, duas vezes por semana, e a melhor altura para o seu amigo é entre as 7h00 e as 08h00. Tendo em conta o seu melhor “estado de espírito”, como acha que vai ser a sua performance?

alta \_\_\_\_\_  
 razoável \_\_\_\_\_  
 fraca \_\_\_\_\_  
 muito fraca \_\_\_\_\_

(g) A que horas da noite se sente mais cansado e, consequentemente, com necessidade de dormir e descansar?

entre as 20h00 e as 21h00 \_\_\_\_\_  
 entre as 21h00 e as 22h15 \_\_\_\_\_  
 entre as 22h15 e as 00h30 \_\_\_\_\_  
 entre as 00h30 e as 01h45 \_\_\_\_\_  
 entre as 01h45 e as 03h00 \_\_\_\_\_

(h) Imagine que quer estar no seu melhor desempenho, para fazer um exame, que sabe que vai ser mentalmente desgastante, e durar duas horas. Está totalmente livre para planear o seu dia, e considerando apenas o seu melhor “estado de espírito”, **qual** dos seguintes horários escolheria para efectuar o teste?

entre as 08h00 e as 10h00 \_\_\_\_\_  
 entre as 11h00 e as 13h00 \_\_\_\_\_  
 entre as 15h00 e as 17h00 \_\_\_\_\_  
 entre as 19h00 e as 21h00 \_\_\_\_\_

(i) Ouve-se falar de pessoas diurnas e nocturnas. Que tipo de pessoa, acha que é?

definitivamente diurna \_\_\_\_\_  
 mais diurna, que nocturna \_\_\_\_\_  
 mais nocturna, que diurna \_\_\_\_\_  
 definitivamente nocturna \_\_\_\_\_

(j) A que horas preferiria levantar-se (tendo em conta que vai ter um dia de trabalho de 8 horas), caso pudesse escolher livremente o seu horário laboral?

antes das 06h30 \_\_\_\_\_  
 entre as 06h30 e as 07h30 \_\_\_\_\_  
 entre as 07h30 e as 08h30 \_\_\_\_\_  
 das 08h30 ou mais \_\_\_\_\_

(k) Se tivesse de levantar-se sempre às 06h00, como acha que seria?

muito difícil e desagradável \_\_\_\_\_  
 um pouco difícil e desagradável \_\_\_\_\_  
 um pouco desagradável, mas não um grande problema \_\_\_\_\_  
 fácil e nada desagradável \_\_\_\_\_

(l) De manhã, quando acorda, quanto tempo geralmente demora, antes de "recuperar os sentidos"?

entre 0 e 10 minutos \_\_\_\_\_  
 entre 11 e 20 minutos \_\_\_\_\_  
 entre 21 e 40 minutos \_\_\_\_\_

(m) Qual o período do dia em que é mais activo, de manhã ou de noite?

Mais activo de manhã (alerta de manhã e cansado de noite) \_\_\_\_\_  
 Activo de manhã \_\_\_\_\_  
 Activo à noite \_\_\_\_\_  
 Mais activo de noite (alerta de noite e cansado de manhã) \_\_\_\_\_

6.2 As perguntas seguintes cingem-se nas suas preferências e hábitos diários. Por favor, indique o que prefere fazer, ou pode fazer, e não o que é forçado a fazer no seu horário de trabalho ou rotina.

Por favor, **responda às perguntas o mais rápido e instintivamente possível**. É a sua reacção imediata que interessa, e não respostas pensadas e ponderadas. Não existem respostas "certas" ou "erradas" às perguntas. Para cada questão, indique qual das cinco alternativas descrevem melhor as suas preferências, assinale um número para cada.

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(a) Sente que necessita de mais horas de sono do que as outras pessoas?	1	2	3	4	5
(b) Se estiver a sentir-se sonolento, consegue facilmente superar, quando tem algo para fazer?	1	2	3	4	5
(c) Consegue adormecer facilmente, sempre que quer?	1	2	3	4	5
(d) Consegue ficar sem dormir numa noite, sem grande dificuldade?	1	2	3	4	5
(e) Acha difícil acordar “sem stresses”, quando está a dormir a horas fora do comum?	1	2	3	4	5
(f) Se tivesse que fazer um determinado trabalho a meio da noite, acha que fazia esse trabalho tão facilmente como num horário diurno normal?	1	2	3	4	5
(g) Consegue dormir facilmente de manhã, quando se deita muito tarde na noite anterior?	1	2	3	4	5
(h) Se se deitou muito tarde na noite anterior, precisa de dormir mais um pouco na manhã seguinte?	1	2	3	4	5
(i) Consegue manter-se facilmente alerta, perante situações de aborrecimento?	1	2	3	4	5
(j) Costuma não saber que horas são?	1	2	3	4	5
(k) Se está cansado, tem dificuldade em manter-se acordado, mesmo quando sabe que é preciso?	1	2	3	4	5

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(l) Gosta de trabalhar em horários fora do normal, de dia ou de noite?	1	2	3	4	5
(m) Costuma sentir-se sonolento durante algum tempo, depois de acordar de manhã?	1	2	3	4	5
(n) Costuma acordar mais tarde do que o normal, quando está de folga ou de férias?	1	2	3	4	5
(o) Se tem algo para fazer, consegue ficar até tarde para o terminar, sem se sentir muito cansado?	1	2	3	4	5
(p) As várias fases do dia costumam ter um grande efeito sobre o seu “estado de espírito” e habilidades?	1	2	3	4	5
(q) Acha que é tão fácil trabalhar à noite como de dia?	1	2	3	4	5
(r) Se tiver de acordar muito cedo numa manhã, costuma sentir-se cansado durante todo o dia?	1	2	3	4	5
(s) Costuma ficar "distante" quando está a ouvir, ou a ver um programa aborrecido?	1	2	3	4	5
(t) Consegue facilmente adormecer mais cedo que o normal, para "compensar" o sono perdido, por exemplo: depois de várias noites de turnos?	1	2	3	4	5
(u) Não tem nenhuma preferência da hora ideal para adormecer?	1	2	3	4	5
(v) Consegue dormir apenas algumas horas de sono em cada noite, durante vários dias consecutivos, sem muita dificuldade?	1	2	3	4	5
(w) Acha bastante difícil superar o cansaço, mesmo quando tem perante si uma situação desafiadora e estimulante?	1	2	3	4	5
(x) Estaria tão feliz a fazer alguma coisa a meio da noite, como se a fizesse durante o dia?	1	2	3	4	5
(y) Costuma depender de um despertador, ou de alguém, para o acordar de manhã?	1	2	3	4	5
(z) Consegue adormecer facilmente, quando vai para a cama mais cedo do que o normal?	1	2	3	4	5
(a') Costuma ir a festas, ou sair com os amigos, quando tem de levantar-se cedo, na manhã seguinte?	1	2	3	4	5
(b') Precisa de beber um café ou chá para despertar melhor, depois de acordar?	1	2	3	4	5
(c') Existem alguns momentos durante o dia, que gostaria de evitar fazer certos trabalhos, se tal fosse possível?	1	2	3	4	5

	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre
(d') Se fosse possível, preferia esperar cerca de meia-hora, depois de acordar de manhã, antes de tomar um grande pequeno-almoço?	1	2	3	4	5

6.3 De seguida são apresentadas algumas questões acerca da forma como se comporta, sente e age. Tente responder com a opção que melhor representa a sua maneira habitual de agir ou sentir-se.

Não existem respostas “certas” ou “erradas” para qualquer uma das questões. É a sua reacção imediata que interessa, e não respostas pensadas e ponderadas. Por favor, verifique que responde a todas as perguntas. (assinale um número para cada).

	Nunca	Às vezes	Raramente	Quase sempre
(a) Gosta de muita emoção e agitação à sua volta?	1	2	3	4
(b) O seu humor oscila muito?	1	2	3	4
(c) Costuma ser muito animado?	1	2	3	4
(d) Costuma sentir-se “miseravelmente” sem razão aparente?	1	2	3	4
(e) Gosta de confraternizar com as pessoas?	1	2	3	4
(f) Quando fica aborrecido, costuma precisar de alguém para conversar?	1	2	3	4
(g) Considera-se uma pessoa feliz e sortuda?	1	2	3	4
(h) Sente-se preocupado e com sentimentos de culpa?	1	2	3	4
(i) Consegue deixar-se ir, e divertir-se muito numa festa animada?	1	2	3	4
(j) Considera-se uma pessoa tensa?	1	2	3	4
(k) Gosta de piadas?	1	2	3	4
(l) Sofre de insónias?	1	2	3	4

## 7. Sentimentos face ao trabalho

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua actividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, assinale o número (de 0 a 6) que melhor descreve **com que frequência se sente dessa forma**.

	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias
(a) No meu trabalho, sinto-me cheia(o) de energia	0	1	2	3	4	5	6

## O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores

(b) Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(c) Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.	0	1	2	3	4	5	6

	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias
(d) No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	0	1	2	3	4	5	6
(e) O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
(f) Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(g) Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
(h) Tenho orgulho no trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
(i) Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
(j) Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(k) Sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(l) Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(m) Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim.	0	1	2	3	4	5	6
(n) Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(o) Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego.	0	1	2	3	4	5	6
(p) Perdi entusiasmo pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(q) Quando estou a trabalhar não gosto que me Incomodem com outras coisas.	0	1	2	3	4	5	6
(r) Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
(s) Duvido do valor e utilidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6



Tem outros comentários ou observações relativas às suas experiências como trabalhador por turnos, que não tenham sido descritos neste questionário? Se sim, por favor tente descrevê-los aqui:

[illegible]

**MUITO OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO**

## ANEXO 2

# ESCALAS UTILIZADAS NA DISSERTAÇÃO “O trabalho por turnos e suas consequências nos Trabalhadores”

### **SATISFAÇÃO GLOBAL**

5 itens adaptados por Barton et al (1995) da Escala *Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldham, 1975).

Escala de Likert com 7 pontos

Esta escala “mede o grau em que o trabalhador está satisfeito e contente com o seu trabalho” (p.15)

Itens:

1. Um modo geral, estou muito satisfeito com este emprego
2. Frequentemente penso desistir deste emprego (*item invertido*)
3. Geralmente estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço neste emprego
4. A maioria das pessoas neste trabalho estão muito satisfeitas com o mesmo
5. Há pessoas neste trabalho, que muitas vezes pensam em desistir do mesmo (*item invertido*)

### **QUALIDADE DO SONO**

8 itens adaptados por Barton et al (1995) da Escala Telecom Australia’ Quality of Life’ questionnaire (Wallace, 1990).

Escala de Likert com 5 pontos

1. O que acha acerca da quantidade de horas de sono que costuma ter?
2. Normalmente, como costuma dormir?
3. Normalmente, quão descansado se sente depois de dormir?
4. Costuma acordar mais cedo do que o previsto? (*item invertido*)
5. Tem dificuldade em adormecer? (*item invertido*)
6. Toma algum medicamento para adormecer? (*item invertido*)
7. Consome álcool para o ajudar a dormir? (*item invertido*)
8. Costuma sentir-se cansado? (*item invertido*)

## **FADIGA CRÓNICA**

Escala de Barton et al (1995)

10 itens – 5 itens vigor e energia; 5 itens cansaço

Escala de Likert com 5 pontos

“A fadiga crónica é definida como um cansaço generalizado e falta de energia independentemente do indivíduo não ter dormido horas suficientes ou ter trabalhado arduamente, que persiste mesmo nos dias de descanso e férias” (p.11).

1. Geralmente sinto-me muito enérgico (*item invertido*)
2. Geralmente sinto-me sem energia
3. Geralmente sinto-me muito activo (*item invertido*)
4. Sinto-me cansado a maior parte do tempo
5. Geralmente sinto-me cheio de vigor (*item invertido*)
6. Geralmente sinto-me um pouco “mole”
7. Geralmente sinto-me alerta (*item invertido*)
8. Sinto-me muitas vezes esgotado
9. Geralmente sinto-me animado (*item invertido*)
10. Sinto-me cansado a maior parte do tempo

## **SAÚDE FÍSICA**

Escala de Barton et al (1995)

Escala de Likert com 4 pontos

### **2 sub-escalas:**

#### **PROBLEMAS DIGESTIVOS**

8 itens

1. Com que frequência o seu apetite é perturbado?
2. Com que frequência tem de “ter cuidado” com o que come, para evitar problemas de estômago?
3. Com que frequência sente náuseas?
4. Quantas vezes sofre de azia, ou dores de estômago?
5. Quantas vezes se queixa de dificuldades na digestão?
6. Com que frequência sofre de barriga inchada ou flatulência?
7. Com que frequência sofre de dores abdominais?
8. Com que frequência sofre de obstipação ou diarreia?

#### **PROBLEMAS CARDIOVASCULARES**

9 itens

1. Com que frequência sofre de palpitações no coração, fora do normal?
2. Com que frequência sofre de dores de peito?
3. Com que frequência, sofre de vertigens?
4. Com que frequência sofre de “subidas” súbitas de sangue à sua cabeça?
5. Sofre de falta de ar (fica a arfar), quando normalmente sobe escadas?
6. Quantas vezes lhe foi dito que tem a tensão alta?
7. Já esteve ciente do seu coração ter batimentos irregulares?
8. Sofre de pés inchados?
9. Com que frequência costuma sentir um “aperto” no peito?

## **BEM-ESTAR PSICOLÓGICO**

12 itens adaptados por Barton et al (1995) da General Health Questionnaire (GHQ) de Goldberg (1972).

Escala de Likert com 4 pontos

1. Consegue concentrar-se no que está a fazer?
2. Consegue dormir bem, mesmo com preocupações?
3. Sente que tem um papel importante no que faz?
4. Sente-se capaz de tomar decisões acerca de vários assuntos?
5. ~~Sente-se constantemente sob pressão?~~ *(Foi retirado para aumentar o alfa)*
6. Sente que não consegue superar as suas dificuldades?
7. Tem sido capaz de desfrutar das suas actividades normais do dia-a-dia?
8. Tem sido capaz de enfrentar os seus problemas?
9. Tem se sentido infeliz e deprimido?
10. Tem vindo a perder a confiança em si mesmo?
11. Tem se sentido como uma pessoa inútil?
12. Considerando várias das respostas anteriores, tem se sentindo razoavelmente feliz?

Níveis elevados nesta escala indicam elevados níveis de mal-estar psicológico

## **ANSIEDADE**

Escala adaptada da Cognitive-Somatic Anxiety Questionnaire (CSAQ) de Schwartz et al (1978) por Barton et al (1995)

14 itens

Escala de Likert com 5 pontos

### **2 sub-escalas:**

#### **ANSIEDADE COGNITIVA**

7 itens

1. Preocupo-me demasiado acerca de algo sem importância
2. Imagino coisas terríveis e assustadoras
3. Não consigo evitar que a ansiedade provoque ideias estranhas na minha mente
4. Penso em assuntos sem importância, mas que me incomodam
5. Sinto que estou perdendo certas coisas, devido a não conseguir organizar as minhas ideias atempadamente
6. Não consigo evitar que a ansiedade provoque pensamentos estranhos
7. Tenho dificuldades em concentrar-me, devido a pensamentos difíceis de evitar

#### **ANSIEDADE SOMÁTICA**

7 itens

1. transpirar / suar
2. o meu coração bate mais rápido
3. sinto-me o meu corpo nervoso
4. tenho diarreia
5. fico com uma sensação estranha no estômago
6. sinto-me nervoso
7. sinto-me fisicamente imobilizado

## **SITUAÇÃO SOCIAL E DOMÉSTICA**

Escala de Barton et al (1995)

Trata-se de uma medida de interrupção da vida social e doméstica que resulta do trabalho por turnos (p.15).

### **2 sub-escalas:**

#### **SATISFAÇÃO - 19 itens**

“Esta escala mede o grau em que os indivíduos estão satisfeitos com a quantidade de tempo que o seu horário por turnos lhe proporciona actividades sociais (ex, desportos, hobbies) e domésticas (ex., crianças, compras)” (pag. 15).

- 1.hobbies individuais e/ou actividades
- 2.hobbies em grupo e/ou actividades
- 3.o(a) seu(sua) companheiro(a)
- 4.a família mais chegada
- 5.amigos e outras relações
- 6.eventos culturais (cinema, teatro, concertos) e outras saídas
- 7.aderir a organizações
- 8.cursos de educação para adultos
- 9.Os seus filhos
- 10.ir ao banco, finanças, correios, e outros
- 11.ir ao dentista, médico ou outro serviço de saúde
- 12.acompanhar algum tipo de obra ou remodelação na sua casa
- 13.fazer as compras do dia-a-dia
14. Comprar roupa, mobílias e electrodomésticos
- 15.saídas e passeios ao fim-de-semana
- 16.passeios com a família
17. Você mesmo
18. tarefas domésticas
- 19.actividades religiosas

## **INTERFERÊNCIA DO TT PARA OUTRAS ACTIVIDADES**

3 itens, que resumem os 19 itens anteriores

## **ENGAGEMENT**

Escala adaptada de *Schaufeli & Salanova* (2007) traduzido e adaptada pela Professora M. José Chambel.

Escala de Likert de 7 pontos

### **3 sub-sub-escalas:**

#### **VIGOR - 4 Itens**

- 1.No meu trabalho, sinto-me cheia(o) de energia
2. Estou contente quando estou a trabalhar intensamente
3. No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor
4. Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar

### **DEDICAÇÃO** - 3 Itens

1. Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho
2. O meu trabalho inspira-me
3. Tenho orgulho no trabalho que faço

### **ABSORÇÃO** - 2 Itens

1. Estou imerso no meu trabalho
2. Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar

## **BURNOUT**

Escala adaptada de *Maslach Burnout Inventory- General Survey* por Chambel & Oliveira-Cruz (2010)

Escala de Likert de 7 pontos

### **2 sub-escalas:**

#### **EXAUSTÃO** - 5 Itens

1. Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho
2. Sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho
3. Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho
4. Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim
5. Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho

#### **CINISMO** - 5 Itens

1. Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego
2. Perdi entusiasmo pelo meu trabalho
3. Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas
4. Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho
5. Duvido do valor e utilidade do meu trabalho